

Fischer, Andreas; Hecker, Kristin; Wittig, Wolfgang  
**Arbeitsmarktbeararfsanalyse zu beruflichen Kompetenzen und  
Teilqualifikationen. Eine repräsentative Unternehmensbefragung**

Nürnberg : Forschungsinstitut Betriebliche Bildung (f-bb) 2020, 253 S. - (f-bb-Bericht; 2/20)



Quellenangabe/ Reference:

Fischer, Andreas; Hecker, Kristin; Wittig, Wolfgang: Arbeitsmarktbeararfsanalyse zu beruflichen Kompetenzen und Teilqualifikationen. Eine repräsentative Unternehmensbefragung. Nürnberg : Forschungsinstitut Betriebliche Bildung (f-bb) 2020, 253 S. - (f-bb-Bericht; 2/20) - URN: urn:nbn:de:0111-pedocs-204986 - DOI: 10.25656/01:20498

<https://nbn-resolving.org/urn:nbn:de:0111-pedocs-204986>

<https://doi.org/10.25656/01:20498>

#### Nutzungsbedingungen

Dieses Dokument steht unter folgender Creative Commons-Lizenz: <http://creativecommons.org/licenses/by-sa/4.0/deed.de> - Sie dürfen das Werk bzw. den Inhalt vervielfältigen, verbreiten und öffentlich zugänglich machen sowie Abwandlungen und Bearbeitungen des Werkes bzw. Inhaltes anfertigen, solange sie den Namen des Autors/Rechteinhabers in der von ihm festgelegten Weise nennen und die daraufhin neu entstandenen Werke bzw. Inhalte nur unter Verwendung von Lizenzbedingungen weitergeben, die mit denen dieses Lizenzvertrags identisch, vergleichbar oder kompatibel sind. Mit der Verwendung dieses Dokuments erkennen Sie die Nutzungsbedingungen an.

#### Terms of use

This document is published under following Creative Commons-License: <http://creativecommons.org/licenses/by-sa/4.0/deed.en> - You may copy, distribute and transmit, adapt or exhibit the work or its contents in public and alter, transform, or change this work as long as you attribute the work in the manner specified by the author or licensor. New resulting works or contents must be distributed pursuant to this license or an identical or comparable license.

By using this particular document, you accept the above-stated conditions of use.



#### Kontakt / Contact:

**peDOCS**  
DIPF | Leibniz-Institut für Bildungsforschung und Bildungsinformation  
Informationszentrum (IZ) Bildung  
E-Mail: [pedocs@dipf.de](mailto:pedocs@dipf.de)  
Internet: [www.pedocs.de](http://www.pedocs.de)

Mitglied der

  
Leibniz-Gemeinschaft

Andreas Fischer, Kristin Hecker, Wolfgang Wittig

# Arbeitsmarktbedarfsanalyse zu beruflichen Kompetenzen und Teilqualifikationen

Eine repräsentative Unternehmensbefragung

## Impressum

f-bb-Bericht  
Schriftenreihe des Forschungsinstituts Betriebliche Bildung (f-bb)  
ISSN 2699-0865

### Herausgegeben von

Susanne Kretschmer und Dr. Iris Pfeiffer  
Forschungsinstitut Betriebliche Bildung (f-bb) gGmbH  
Rollnerstraße 14  
90408 Nürnberg  
[www.f-bb.de](http://www.f-bb.de)

Das Forschungsinstitut Betriebliche Bildung (f-bb) arbeitet seit 2003 an der Weiterentwicklung des Systems der beruflichen Bildung durch Forschung in Deutschland und international. Das Leistungsspektrum umfasst die Durchführung von Modellversuchen, Gestaltungs- und Transferprojekten, die wissenschaftliche Begleitung von Förderprogrammen, die Evaluation von Verordnungen und Maßnahmen sowie die Umsetzung von Fallstudien, empirischen Erhebungen und Analysen.

### Förderung

Die wissenschaftliche Analyse wird gefördert von der Bertelsmann Stiftung.

### Autorinnen und Autoren

Dr. Andreas Fischer, Kristin Hecker, Dr. Wolfgang Wittig

### Erscheinungsjahr

2020

Diese Publikation ist frei verfügbar zum Download  
unter [www.f-bb.de/](http://www.f-bb.de/)

### Zitiervorschlag

Fischer, A./Hecker, K./Wittig, W. (2020): Arbeitsmarktbearbeitungsanalyse zu beruflichen Kompetenzen und Teilqualifikationen – Eine repräsentative Unternehmensbefragung. f-bb-Bericht 02/20

Diese Publikation ist unter folgender Creative-Commons-Lizenz veröffentlicht:



## Summary

By the end of 2019, Germany had a very good job market and economic situation. The number of people in employment had peaked and the number of unemployed had bottomed out since reunification. It was no longer possible to meet the need for specialists, especially in technical occupations, in construction jobs, as well as in health and care professions. On the other hand, there is still a relatively high number of people who do not have a vocational qualification or cannot prove it, including often refugees and migrants. Nevertheless, many of them have work experience from gainful employment and were able - even if only partially - to acquire professional skills.

With the beginning of the Corona crisis in 2020, the economic and labor market situation changed abruptly: As a result, the number of people in short-time work increased dramatically. On average for 2020, unemployment is also expected to increase by almost 23% compared to the previous year (Fuchs et al. 2020). The crises experienced in previous years have shown that low-skilled and semi-skilled workers in particular face a greater risk of being laid off, slide more quickly into unemployment and find it harder to find their way back into the job market as the economy recovers.

These framework conditions result in two labor market policy objectives: On the one hand, integration into the labor market is to be facilitated for people who already have previous experience in the relevant profession, but do not have a corresponding qualification, on the other hand, low-qualified workers should be led step by step to a full vocational qualification in order to open up opportunities for long-term employability and to better survive future crises.

The aim of the present study is to get answers to questions about labor market integration and post-qualification from the perspective of employers. Regarding people who have competencies in individual operational fields, but who do not have a vocational qualification, it is examined to what extent such people are considered fit for work, how pronounced the labor market need for such people is, and to what extent there is a willingness of employers to actually hire such people. In addition, the study examines the importance of vocational partial qualifications for companies when it comes to exploiting the specialist potential available in Germany.

Partial qualifications that can be connected to a profession are modular educational offers that prepare in systematic, successive steps for a vocational qualification (BA, 2020). Partial qualifications are based on professions, which are broken down into several parts (modules). Each module corresponds to a partial qualification. All in all, the modules must cover all aspects of a profession. A vocational qualification is possible after an external examination.

Between May and September 2019, a representative survey was conducted among companies on 30 professions. 2,907 people with decision-making functions in the selection of per-



sonnel were interviewed using computer-assisted telephone interviews (CATI). There was also the option of filling out an online questionnaire. This option was chosen by relatively few respondents, though. The survey also asked for the current need for skilled workers, which reflects the situation on the job market before the outbreak of the Corona crisis. At the time of the 2019 survey, most of the companies reported difficulties in filling vacancies. They justify this on the one hand with the lack of availability of applicants - which was due to the favorable labor market situation - on the other hand with inadequate qualifications and lack of transparency in the professional skills of applicants.

The results of the study show that

- companies in all professions examined have a need for partially qualified workers,
- companies, if required, hire workers without a vocational qualification, provided workers have skills in at least one operational field,
- in 16 of the 30 occupations examined, German companies have on average a comparable need for partially and fully qualified workers.

Before the corona pandemic began, there was a need for personnel with skills in individual or multiple operational fields of a profession. For all 30 professions examined, the companies surveyed expressed a need for people who have skills in the operational fields, but who have no vocational qualifications. For a majority of all the professions examined, this need is at least as great as the need for people with a full vocational qualification.

For all professions there are companies that consider people fit for work even if they do not have skills in all operational areas of a profession. In general, the proportion of such companies is greater than the proportion of companies that require skills in all operational fields for independent work. This result is due to the division of labor in companies, which seems to be more likely in larger companies than in small ones. In detail, the proportion of companies that require skills in all operational fields depends on the profession, industry and company size. Even in the skilled trades, half of the companies see people with skills in individual or several (but not all) operational fields as fit for work. The proportion of companies that regard people with skills in all operational fields (i.e. the entire profession) as a prerequisite for operational capability is around 50%. In all other professional areas the proportion is lower.

In order to clarify the question of the extent to which companies would be willing to actually employ people with partial qualifications, a set of questions asked for each operational field of a profession as to whether the respondents (a) currently needed or (b) could imagine hiring a person who was able to demonstrate competencies in the operational field without possessing a formal professional qualification. Companies have a need for personnel who can be deployed in the required fields of activity and are generally prepared to hire them without a vocational qualification. A prerequisite is that competencies in the respective operational fields can be demonstrated. Just over 50% of companies do currently need a competent person regardless of their degree in at least one operational field. Over 80% of the companies

would employ a person with skills below the full vocational qualification in at least one operational field in case of need. On average across all professions, in one third of the operational fields companies expressed a need for people who have professional skills but not necessarily a vocational qualification. Given a corresponding position in the company, the companies would hire appropriate people in 58% of the operational fields. There is a comparable need for people with skills in all operational fields of the profession, as for people with skills in subsets of the operational fields. A good labor market situation is beneficial for people without a vocational qualification. The willingness to employ people with partial competencies in individual operational fields, however, is independent of the labor market situation. In many companies (for the professions examined) there are possible uses for people without a full vocational qualification. In bad economic times, people without a professional qualification quickly fall behind.

The gradual in-service post-qualification is regarded by more than two thirds of the companies surveyed as a suitable instrument to compensate for missing competencies. This applies to qualifications in individual operational fields as well as qualifications up to the professional qualification. The result is equally valid for all 30 professions examined. In general, all measures that make competencies visible or develop them through qualification in order to exploit the potential of skilled workers are approved by more than 70% of those surveyed.

Partial qualifications can therefore make an important contribution - both in terms of an orientation towards a vocational qualification and a priority on labor market integration. However, the prerequisite for this is that partial qualifications are based on operational fields. There is also an opportunity in the current crisis: times of short-time work and unemployment can be used for qualifications. From the point of view of the labor market, post-qualification oriented towards a vocational qualification is to be welcomed for people with low qualifications, in order to reduce the risk of unemployment in the long term. Partial qualifications that oriented towards a full vocational qualification can be used to combine the advantages of an early career entry with the advantages of (part-time) further training and the long-term advantages of a full vocational qualification. If the employment situation improves again, these people will have evidence that will help employers to better assess their skills, and other qualifications, ideally even a vocational qualification.

The findings support ongoing efforts to make occupational competencies of people without qualifications or corresponding evidence visible to employers (cf. Schley et al., 2020). When identifying qualification needs, building on the national training strategy, competence assessment procedures such as MYSKILLS of the Federal Employment Agency (Fischer et al. 2019) or ValiKom of the chambers of commerce and industry can provide important insights.

In conclusion, it should be mentioned that the present findings do not call into question the fundamental importance of a full vocational qualification. Companies benefit from the broad operational capability of their employees and from the transparency with regard to the respective competencies, which goes along with a vocational qualification, and they prefer broadly applicable personnel. For employees, a vocational qualification also offers clear advantages in terms of crisis-proof employment and a lower risk of unemployment.

## Zusammenfassung

Bis Ende 2019 konnte Deutschland auf eine sehr gute Arbeitsmarkt- und Wirtschaftslage blicken. Die Anzahl der Erwerbstätigen hatte einen Höchststand und die Zahl an Arbeitslosen den niedrigsten Stand seit der Wiedervereinigung erreicht. Der Bedarf an Fachkräften, insbesondere in technischen Berufsfeldern, bei Bauberufen sowie in Gesundheits- und Pflegeberufen konnte nicht mehr gedeckt werden. Demgegenüber steht eine relativ hohe Zahl an Menschen, die keinen Berufsabschluss haben oder diesen nicht durch entsprechende Zeugnisse belegen können, darunter häufig Geflüchtete sowie Migranten und Migrantinnen. Dennoch verfügen viele von ihnen über Arbeitserfahrung aus Erwerbstätigkeiten im In- und Ausland und konnten – wenn auch oft nur teilweise – berufliche Kompetenzen erwerben.

Mit Beginn der Corona-Krise 2020 änderte sich die Wirtschafts- und Arbeitsmarktlage schlagartig: In Folge dessen ist die Zahl der in Kurzarbeit befindlichen Personen drastisch angestiegen. Im Jahresdurchschnitt 2020 wird zudem ein Anstieg der Arbeitslosigkeit um knapp 23% gegenüber dem Vorjahr erwartet (Fuchs et al. 2020). Die Krisenerfahrungen der Vorjahre haben gezeigt, dass gerade Geringqualifizierte und Angelernte eher von Entlassungen bedroht sind, schneller in die Arbeitslosigkeit rutschen und es bei anziehender Konjunktur schwerer haben, wieder in den Arbeitsmarkt zurück zu finden. Die Situation für Geringqualifizierte und insbesondere Geflüchtete sowie Migrantinnen und Migranten hat sich damit deutlich verschlechtert.

Aus diesen Rahmenbedingungen ergeben sich zwei arbeitsmarktpolitische Zielstellungen: Zum einen soll Menschen die Integration in den Arbeitsmarkt erleichtert werden, die bereits über Vorerfahrungen im entsprechenden Beruf verfügen, jedoch nicht über einen entsprechenden Abschluss, zum anderen sollen Geringqualifizierte, die z.B. angelernt in Berufen arbeiten, Schritt für Schritt zu einem vollständigen Berufsabschluss geführt werden, um so Chancen für eine langfristige Beschäftigungsfähigkeit zu eröffnen und zukünftige Krisen besser zu überstehen.

Mit der vorliegenden Studie wird das Ziel verfolgt, aus Sicht von Arbeitgebern Antworten auf Fragen zur Arbeitsmarktintegration und zur Nachqualifizierung zu erhalten. Es wird untersucht, ob Unternehmen teilqualifizierte Arbeitskräfte ohne Berufsabschluss als einsatzfähig betrachten, inwieweit Unternehmen Bedarf an teilqualifizierten Arbeitskräften ohne Berufsabschluss haben, wie groß der Bedarf an teilqualifizierten Arbeitskräften im Vergleich zu vollqualifizierten Arbeitskräften ist, und ob Unternehmen grundsätzlich bereit sind, teilqualifizierte Arbeitskräfte ohne Berufsabschluss einzustellen. Zusätzlich untersucht die Studie, welchen Stellenwert berufsanschlussfähige Teilqualifizierungen für Unternehmen haben, wenn es darum geht, das in Deutschland vorhandene Fachkräftepotenzial auszuschöpfen.

Unter berufsanschlussfähigen Teilqualifikationen werden modulare Bildungsangebote verstanden, die in systematischen, aufeinanderfolgenden Schritten auf einen Berufsabschluss vorbereiten (BA, 2020). Grundlage bilden somit Ausbildungsberufe, die in mehrere Teile (Module) zerlegt werden. Jedes Modul entspricht einer Teilqualifikation. In der Summe müssen die Module alle Aspekte eines Berufsbilds abdecken. Der Berufsabschluss wird über eine Externenprüfung ermöglicht.

Zwischen Mai und September 2019 wurde eine repräsentative Befragung bei Unternehmen zu 30 Berufen durchgeführt. Befragt wurden 2.907 Personen mit Entscheidungsfunktion bei der Personalauswahl mittels computergestützter Telefoninterviews (CATI). Darüber hinaus gab es die Möglichkeit, einen Online-Fragebogen auszufüllen. Einige wenige nutzten dieses Angebot. Mit der Befragung wurde auch der aktuelle Fachkräftebedarf erfasst, der die Lage auf dem Arbeitsmarkt vor Ausbruch der Corona-Krise widerspiegelt. Zum Zeitpunkt der Befragung 2019 äußerten die Unternehmen überwiegend Schwierigkeiten bei der Besetzung offener Stellen. Sie begründen dies einerseits mit der fehlenden Verfügbarkeit von Bewerber\*innen – was auf die günstige Arbeitsmarktlage zurückzuführen war – und andererseits mit unzureichenden Qualifikationen und Intransparenz der beruflichen Kompetenzen von Bewerber\*innen.

Die Ergebnisse der Studie zeigen, dass

- Unternehmen in allen untersuchten Berufen Bedarf an teilqualifizierten Arbeitskräften haben;
- Unternehmen bei Bedarf Arbeitskräfte ohne Berufsabschluss einstellen, sofern diese über Kompetenzen in mindestens einem betrieblichen Einsatzfeld verfügen;
- der Bedarf an teil- und vollqualifizierten Arbeitskräften für 16 der 30 untersuchten Berufe vergleichbar ausgeprägt ist.

Vor Beginn der Corona-Pandemie bestand ein Personalbedarf an Personen mit Kompetenzen in einzelnen oder mehreren betrieblichen Einsatzfeldern eines Berufes. Für alle 30 untersuchten Berufe äußerten die befragten Unternehmen Bedarf an Personen, die zwar über Kompetenzen in den Einsatzfeldern verfügen, jedoch keinen Berufsabschluss vorweisen können. Dieser Bedarf ist für eine Mehrheit aller untersuchten Berufe mindestens genauso groß wie der Bedarf an Personen mit einer vollständigen Berufsqualifikation.

Für alle Berufe gibt es Unternehmen, die Personen auch dann für einsatzfähig halten, wenn sie nicht in allen betrieblichen Einsatzfeldern eines Berufs Kompetenzen mitbringen. Generell ist der Anteil derartiger Unternehmen größer als der Anteil an Unternehmen, die für das selbständige Arbeiten Kompetenzen in allen Einsatzfeldern voraussetzen. Dieses Ergebnis ist auf die arbeitsteilige Organisation in Unternehmen zurückzuführen, die bei größeren Unternehmen eher gegeben scheint als bei kleinen. Im Detail ist der Anteil der Unternehmen, die Kompetenzen in allen betrieblichen Einsatzfeldern voraussetzen abhängig von Beruf, Branche und Unternehmensgröße. Selbst in den Handwerksberufen sieht die Hälfte der Unter-

nehmen Personen mit Kompetenzen in einzelnen oder mehreren (aber nicht allen) Einsatzfeldern als einsatzfähig an. Hier liegt der Anteil an Unternehmen, die Personen mit Kompetenzen in allen Einsatzfeldern (also dem gesamten Beruf) als Voraussetzung für die Einsatzfähigkeit im Betrieb betrachten, bei rund 50%. In allen übrigen Berufsbereichen fällt der Anteil geringer aus.

Um die Frage zu klären, inwiefern Unternehmen bereit wären, Personen mit Teilqualifikationen tatsächlich einzustellen, wurde für jedes untersuchte Einsatzfeld eines Berufs danach gefragt, ob die Befragten (a) gegenwärtig Bedarf hätten und (b) sich bei Bedarf vorstellen könnten eine Person anzustellen, die zwar Kompetenzen im Einsatzfeld nachweisen kann jedoch nicht über einen Berufsabschluss verfügt. Die Studie zeigt, dass Unternehmen Bedarf an Personal haben, das in entsprechend benötigten Einsatzfeldern eingesetzt werden kann und dass sie generell bereit sind, dieses auch ohne Berufsabschluss einzustellen. Voraussetzung ist, dass Kompetenzen in den jeweiligen Einsatzfeldern belegt werden können. Etwas über 50% der Unternehmen gaben in mindestens einem Einsatzfeld an, gegenwärtig Bedarf an einer kompetenten Person unabhängig vom Abschluss zu haben. Über 80% der Unternehmen würden bei Bedarf in mindestens einem Einsatzfeld eine Person mit Kompetenzen unterhalb des Vollberufs einstellen. Im Durchschnitt über alle Berufe hinweg äußerten Unternehmen in einem Drittel der Einsatzfelder Bedarf Personen, die berufliche Kompetenzen aber nicht unbedingt auch einen Berufsabschluss vorweisen können. Bei einer entsprechenden Stelle im Betrieb würden die Unternehmen in 58% der Einsatzfelder entsprechende Personen einstellen. An Personen mit Kompetenzen in allen Einsatzfeldern des Berufs besteht in vergleichbarem Ausmaß Bedarf, wie an Personen mit Kompetenzen in Teilmengen der Einsatzfelder. Eine gute Arbeitsmarktlage wirkt sich dabei begünstigend für Personen ohne Berufsabschluss aus. Die Bereitschaft zur Beschäftigung von Personen mit Kompetenzen in einzelnen Einsatzfeldern ist hingegen unabhängig von der Arbeitsmarktlage. Für Menschen ohne Berufsabschluss bestehen somit in vielen Betrieben (für die untersuchten Berufe) Einsatzmöglichkeiten. In wirtschaftlich schlechten Zeiten geraten Menschen ohne Berufsabschluss aber schnell ins Hintertreffen.

Um fehlende Kompetenzen auszugleichen, wird die schrittweise berufsbegleitende Nachqualifizierung von mehr als zwei Drittel der befragten Unternehmen als geeignetes Instrument angesehen. Dies gilt sowohl für die Qualifizierung in einzelnen Einsatzfeldern als auch für die Qualifizierung bis zum Berufsabschluss. Das Ergebnis ist für alle 30 untersuchten Berufe gleichermaßen gültig. Generell finden alle Maßnahmen, die Kompetenzen sichtbar machen oder durch Qualifizierung entwickeln, um das Fachkräftepotential auszuschöpfen, Zustimmung bei mehr als 70% der Befragten.

Berufsanschlussfähige Teilqualifizierungen können somit über eine schrittweise Qualifizierung in einzelnen Einsatzfeldern einen wichtigen Beitrag – sowohl bei der Abschlussorientierung als auch einer vorrangigen Vermittlung in Arbeit – leisten. Voraussetzung dafür ist allerdings, dass sich Teilqualifikationen an betrieblichen Einsatzfeldern orientieren. In der aktuellen Krise liegt auch eine Chance: Zeiten von Kurzarbeit und Arbeitslosigkeit können

für Qualifizierungen genutzt werden (Janßen/Leber 2020). Aus arbeitsmarktpolitischer Sicht ist für geringqualifizierte Menschen die Nachqualifizierung bis zum Abschluss zu begrüßen, um langfristig das Risiko der Arbeitslosigkeit zu reduzieren. Über berufsanschlussfähige Teilqualifizierungen mit Abschlussziel lassen sich die Vorteile eines frühzeitigen Berufseinstiegs verbinden mit den Vorteilen einer (berufsbegleitenden) Weiterbildung und den langfristigen Vorzügen eines vollwertigen Berufsabschlusses. Wenn sich die Beschäftigungslage wieder verbessert, verfügen diese Menschen dann zum einen über Nachweise, die Arbeitgebern helfen, die Kompetenzen besser einzuschätzen sowie zum anderen über weitere Qualifikationen, im besten Fall sogar über einen Berufsabschluss.

Die Befunde unterstützen laufende Bemühungen, berufliche Kompetenzen von Menschen ohne Abschluss oder entsprechende Nachweise für Arbeitgeber sichtbar zu machen (u.a. Schley et al., 2020). Bei der Identifikation von Qualifizierungsbedarfen können – aufbauend auf der Nationalen Weiterbildungsstrategie – Kompetenzfeststellungsverfahren wie MYSKILLS der Bundesagentur für Arbeit (Fischer et al. 2019) oder ValiKom der Kammern wichtige Erkenntnisse liefern.

Abschließend sei erwähnt, dass die vorliegenden Befunde die grundsätzliche Bedeutung eines vollwertigen Berufsabschlusses nicht in Frage stellen. Unternehmen profitieren von einer breiten Einsatzfähigkeit ihrer Beschäftigten und von der Transparenz bzgl. der jeweils vorhandenen Kompetenzen, die mit einem Berufsabschluss einhergeht und präferieren breit einsetzbares Personal. Für Arbeitnehmer\*innen bietet ein Berufsabschluss zudem deutliche Vorteile bezüglich krisensicherer Beschäftigung und einem geringeres Risiko von Arbeitslosigkeit.



## Inhalt

Summary .....	3
Zusammenfassung .....	7
Inhalt .....	11
Abbildungsverzeichnis .....	13
1. Hintergrund und Forschungsgegenstand .....	16
1.1. Ausgangslage .....	16
1.2. Abschlussbezogene Nachqualifikation und Arbeitsmarktintegration .....	20
1.2.1. Teilqualifikationen.....	21
1.2.2. Kompetenzerfassung zu beruflichen Einsatzfeldern.....	23
1.3. Forschungsfragen.....	27
2. Methodisches Vorgehen .....	28
2.1. Befragungsinstrument.....	28
2.2. Stichprobenziehung.....	31
2.3. Durchführung der Befragung .....	33
2.4. Stichprobenbeschreibung .....	33
2.5. Gewichtung .....	37
3. Ergebnisse.....	39
3.1. Fachkräftemangel und Teilqualifizierungen .....	40
3.2. Kompetenzbedarfe unterhalb des Vollberufs.....	47
3.2.1. Analysen zu Einsatzfeld-Profilen .....	47
3.2.2. Analysen zu Suche und Einstellungsbereitschaft jenseits des Berufsabschlusses.....	60
3.2.3. Korrelationsanalyse .....	74
3.3. Einsatzfeld-spezifische Analysen am Beispiel ausgewählter Berufe .....	77
4. Diskussion .....	85
4.1. Einsatzfähigkeit von Personen mit Kompetenzen unterhalb des Vollberufs .....	87
4.2. Bereitschaft zur Beschäftigung in einzelnen betrieblichen Einsatzfeldern.....	89
4.3. Suche nach Beschäftigten in einzelnen betrieblichen Einsatzfeldern.....	90
4.4. Modulare Nachqualifizierung als Chance .....	91
5. Ausblick .....	92



6.	Literatur .....	95
7.	Anhang.....	98
7.1.	Einsatzfelder der MYSKILLS-Berufe.....	98
7.2.	Branchenzuordnung der MYSKILLS-Berufe nach WZ 2008 .....	101
7.3.	Fragebogen .....	104
7.4.	Fact Sheets.....	128
7.5.	Datenreport.....	184
Außerdem zuletzt vom f-bb veröffentlicht .....		253

## Abbildungsverzeichnis

Abbildung 1. Gewichtete Angaben zu Schwierigkeiten der Personalrekrutierung in Gegenwart, Vergangenheit und Zukunft. ....	41
Abbildung 2. Gewichteter Anteil zustimmender Unternehmen für jede der genannten Maßnahmen (mehrere Angaben je Unternehmen möglich). ....	42
Abbildung 3. Gewichteter Anteil zustimmender Unternehmen, die unterschiedliche Qualifikationsmaßnahmen am ehesten für geeignet halten, um unter den Personen von 25 Jahren und älter das Fachkräftepotential in Deutschland auszuschöpfen (mehrere Angaben je Unternehmen möglich).....	44
Abbildung 4. Gewichteter Anteil der Unternehmen zu unterschiedlichen Berufen, die schrittweise berufsbegleitende Nachqualifizierung bis zum Vollabschluss am ehesten für geeignet halten, um unter den Personen von 25 Jahren und älter das Fachkräftepotential in Deutschland auszuschöpfen. ....	45
Abbildung 5. Gewichteter Anteil der Unternehmen zu unterschiedlichen Berufen, die schrittweise berufsbegleitende Nachqualifizierung in einzelnen beruflichen Einsatzfeldern am ehesten für geeignet halten, unter den Personen von 25 Jahren und älter das Fachkräftepotential in Deutschland auszuschöpfen. ....	46
Abbildung 6. Zusammenfassende gewichtete Darstellung der bis zu drei Einsatzfeld-Profile, die von jedem Unternehmen angegeben werden konnten (vgl. Erläuterungen im Fließtext).48	
Abbildung 7. Gewichteter Anteil der Unternehmen aus unterschiedlichen Branchen, die ausschließlich das Vollprofil angegeben haben (relativ zu allen Unternehmen, die mindestens ein Profil angaben). ....	51
Abbildung 8. Gewichteter Anteil der Unternehmen aus unterschiedlicher Größe und Zuständigkeitsbereiche, die ausschließlich das Vollprofil angegeben haben (relativ zu allen Unternehmen, die mindestens ein Profil angaben). ....	53
Abbildung 9. Teilprofile mit mindestens 10 Nennungen.....	55
Abbildung 10. Gewichteter Personalbedarf an Personen mit Vollprofil sowie an Personen mit Teilprofil je Betrieb bzw. Einrichtung.....	57
Abbildung 11. Gewichtete durchschnittliche Zahl an Einsatzfeldern in Bezug auf die genannten Teilprofile (dunkelblau) und Vollprofile (hellblau).....	59
Abbildung 12. Gewichteter Anteil an Einsatzfeldern, in denen zugestimmt wurde, aktuell Personen ohne Berufsabschluss mit Kompetenzen in einzelnen Einsatzfeldern zu suchen bzw. bei Bedarf einzustellen .....	62
Abbildung 13. Gewichtete Korrelation zwischen der durchschnittlichen Zustimmung, aktuell Personen ohne Berufsabschluss mit Kompetenzen in einzelnen Einsatzfeldern zu suchen	

(Suche), und der Bereitschaft, Personen ohne Berufsabschluss mit Kompetenzen in einzelnen Einsatzfeldern bei Bedarf einzustellen (Einstellungsbereitschaft). .....	63
Abbildung 14. Gewichtete durchschnittliche Zustimmung (über alle Einsatzfelder), aktuell Personen ohne Berufsabschluss mit Kompetenzen in einzelnen Einsatzfeldern zu suchen (Suche) für Unternehmen zu unterschiedlichen Berufen .....	64
Abbildung 15. Gewichtete durchschnittliche Zustimmung (über alle Einsatzfelder), aktuell Personen ohne Berufsabschluss mit Kompetenzen in einzelnen Einsatzfeldern zu suchen (Suche) für Unternehmen aus unterschiedlichen Branchen.....	66
Abbildung 16. Gewichtete durchschnittliche Zustimmung (über alle Einsatzfelder), aktuell Personen ohne Berufsabschluss mit Kompetenzen in einzelnen Einsatzfeldern zu suchen (Suche) für Unternehmen unterschiedlicher Größe .....	67
Abbildung 17. Gewichtete durchschnittliche Zustimmung (über alle Einsatzfelder), aktuell Personen ohne Berufsabschluss mit Kompetenzen in einzelnen Einsatzfeldern zu suchen (Suche) für Unternehmen mit unterschiedlichen Konstellationen von Schwierigkeiten bei der Stellenbesetzung .....	68
Abbildung 18. Gewichtete durchschnittliche Bereitschaft, Personen ohne Berufsabschluss mit Kompetenzen in einzelnen Einsatzfeldern bei Bedarf einzustellen (Anstellung) für Unternehmen zu unterschiedlichen Berufen.....	69
Abbildung 19. Gewichtete durchschnittliche Bereitschaft, Personen ohne Berufsabschluss mit Kompetenzen in einzelnen Einsatzfeldern bei Bedarf einzustellen (Anstellung) für Unternehmen aus unterschiedlichen Branchen .....	71
Abbildung 20. Gewichtete durchschnittliche Bereitschaft, Personen ohne Berufsabschluss mit Kompetenzen in einzelnen Einsatzfeldern bei Bedarf einzustellen (Anstellung) für Unternehmen unterschiedlicher Größe.....	72
Abbildung 21. Gewichtete durchschnittliche Bereitschaft, Personen ohne Berufsabschluss mit Kompetenzen in einzelnen Einsatzfeldern bei Bedarf einzustellen (Anstellung)) für Unternehmen mit unterschiedlichen Konstellationen von Schwierigkeiten bei der Stellenbesetzung .....	73
Abbildung 22. Korrelationsmatrix. Korrelationen größer 0.1 bzw. kleiner -0.1 sind in der Grafik auf eine Nachkommastelle gerundet ausgewiesen. ....	75
Abbildung 23. Zustimmung, aktuell Personen ohne Berufsabschluss mit Kompetenzen in einzelnen Einsatzfeldern zu suchen (Suche), und der Bereitschaft, Personen ohne Berufsabschluss mit Kompetenzen in einzelnen Einsatzfeldern bei Bedarf einzustellen (Anstellung) je Einsatzfeld des Berufs Gebäudereiniger*in. ....	78
Abbildung 24. Zustimmung, aktuell Personen ohne Berufsabschluss mit Kompetenzen in einzelnen Einsatzfeldern zu suchen (Suche), und der Bereitschaft, Personen ohne	

Berufsabschluss mit Kompetenzen in einzelnen Einsatzfeldern bei Bedarf einzustellen (Anstellung) je Einsatzfeld des Berufs Klempner*in. ....	79
Abbildung 25. Personalbedarf in den einzelnen Einsatzfeldern des Berufs Gebäudereiniger*in. ....	80
Abbildung 26. Personalbedarf in den einzelnen Einsatzfeldern des Berufs Klempner*in. ....	81
Abbildung 27. Anteil der Interviews, die unter den angegebenen Profilen unterschiedliche Einsatzfeldkombinationen benennen .....	82
Abbildung 28. Anteil der Interviews, die unter den angegebenen Profilen unterschiedliche Einsatzfeldkombinationen benennen .....	83
Abbildung 29. Anteil zustimmender Unternehmen für unterschiedliche Gründe, offene Stellen nicht zu besetzen. ....	84
Abbildung 30. Anteil zustimmender Unternehmen für unterschiedliche Gründe, offene Stellen nicht zu besetzen. ....	85

## 1. Hintergrund und Forschungsgegenstand

### 1.1. Ausgangslage

Anfang 2020 berichtete die Bundesregierung für das Jahr 2019 einen Stand von rund 45,3 Millionen Erwerbstätigen – ein bundesweiter Höchststand seit der Wiedervereinigung und Höhepunkt einer durchweg positiven Entwicklung über die vergangenen Jahre. Umgekehrt dazu ist die Zahl der Arbeitslosen seit 2015 kontinuierlich gesunken und erreichte 2019 den niedrigsten Stand seit der Wiedervereinigung (Bundesregierung, 2020). Gleichzeitig stieg die Zahl der offenen Stellen kontinuierlich an und die Vakanz-Zeiten nahmen zu: Lag die durchschnittliche Besetzungsdauer für eine Stelle 2015 noch bei 78 Tagen (BA, 2015), stieg sie in 2019 bereits auf 126 Tage pro Stelle an. Insbesondere in technischen Berufsfeldern, bei Bau-berufen sowie in Gesundheits- und Pflegeberufen zeigten sich 2019 deutliche Engpässe in Bezug auf Fachkräfte (BA, 2019). Noch zum Jahresende 2019 wurde der Arbeitsmarkt von der Bundesagentur für Arbeit als weitestgehend stabil eingeschätzt (BA, 2020).

Auf der anderen Seite gibt es eine Vielzahl an Menschen, die über keinen Berufsabschluss verfügen oder diesen nicht entsprechend nachweisen können. Häufig verfügen diese sogenannten formal geringqualifizierten Menschen über Arbeitserfahrung aus früheren Erwerbstätigkeiten, die sie aber nur begrenzt auf dem Arbeitsmarkt einbringen können (Fischer/Hecker/Pfeiffer 2019; Eichhorst et al. 2019). 2018 gab es in Deutschland über 4,6 Mio. formal gering qualifizierte Menschen (Statistisches Bundesamt, 2018). Für sie ist es auch in Zeiten einer guten Arbeitsmarktlage schwieriger, eine Beschäftigung zu finden und sich langfristig in den Arbeitsmarkt zu integrieren.

Mit Beginn der Corona-Krise 2020 änderte sich die Wirtschaftslage schlagartig: Seit das Corona-Virus (SARS-CoV-2) im Dezember 2019 erstmals in China beobachtet wurde, breitet es sich weltweit aus. In der Folge wurden in zahlreichen Ländern weitreichende gesundheitspolitische Maßnahmen beschlossen, die das öffentliche Leben stark einschränken und weite Bereiche der Wirtschaft hart trafen (Feld/Truger/Wieland 2020). In Deutschland gelten beispielsweise seit 22. März bundesweit Ausgangsbeschränkungen und zahlreiche Betriebe wurden bis auf weiteres geschlossen. Das genaue Ausmaß der Auswirkungen auf den Fachkräftebedarf der Unternehmen ist derzeit noch nicht im Detail absehbar - neben der Möglichkeit eines kurzfristigen Wirtschaftseinbruchs gefolgt von einer vergleichsweise rapiden Erholung (sog. „Basisszenario“) sah der Sachverständigenrat zur Begutachtung der gesamtwirtschaftlichen Entwicklung bereits am 22.03.2020 das Risiko eines tiefgreifenden Wirtschaftseinbruchs („ausgeprägtes V“-Szenario) sowie die Möglichkeit einer zögerlichen Erholung („langes U“-Szenario) als mögliche Risikoszenarien an (Feld/Truger/Wieland 2020). Für den Arbeitsmarkt prognostizierte das IAB im Mai 2020 bereits für das Jahr 2020 einen deutlichen Anstieg der Arbeitslosigkeit um knapp 23% gegenüber dem Vorjahr (Fuchs et al. 2020). Generell sind Geringqualifizierte häufiger von Arbeitslosigkeit betroffen, als Menschen mit

Abschluss (Eichhorst et al. 2019). Die Erfahrung aus anderen Krisen zeigt zudem, dass bei einer rapiden Zunahme der Arbeitslosigkeit auch der Anstieg der Arbeitslosigkeit bei Geringqualifizierten am stärksten ist (Weber/Weber 2019). Ein besonders deutlicher Anstieg an Arbeitslosen ist seit der Corona-Krise auch unter Personen mit ausländischer Staatsbürgerschaft zu verzeichnen (Brücker/Hauptmann/Keita/Vallizadeh, 2020). Die Gründe sind vielfältig und nicht auf berufliche Abschlüsse beschränkt: "So sind sie überdurchschnittlich in besonders von der Krise betroffenen Wirtschaftszweigen wie dem Hotel- und Gaststättengewerbe beschäftigt und die Unternehmensgröße ist geringer als im Durchschnitt der Beschäftigten, was aufgrund geringerer Liquiditätsreserven die Konkurs- und Entlassungsrisiken erhöht. Auch ist ihre durchschnittliche Betriebszugehörigkeit deutlich kürzer als beim Durchschnitt der Beschäftigten." (ebd., S. 4)

Für Beschäftigte in Kurzarbeit ebenso wie für Beschäftigungslose bietet die Krise eine Chance, sich über abschlussbezogenen Qualifikationsmaßnahmen aus- oder weiterzubilden, um sich für die Zeit nach der Krise nachhaltig vor Arbeitslosigkeit zu schützen. Allerdings zeigt die Erfahrung, dass die Realität oft hinter den Erwartungen zurückbleibt: So konnte beispielsweise im Rahmen der Finanzkrise 2009 ein drastischer Anstieg der Arbeitslosigkeit durch die Einführung von Kurzarbeit und umfangreiche Konjunkturpakete erfolgreich abgewendet werden. Gleichzeitig haben jedoch die Betriebe ihr Engagement für berufliche Weiterbildung in dieser Zeit deutlich reduziert (Janssen/Leber 2020). Trotz reduzierter Jahresarbeitszeit und finanzieller Anreize für die Qualifizierung von Kurzarbeiter\*innen und Geringqualifizierten wurde die Möglichkeit einer Qualifizierung während der Kurzarbeit *„nicht im denkbaren und arbeitsmarktpolitisch gewünschten Umfang genutzt.“* (Obermeier/Kühl 2016). Für Unternehmen ist der Arbeitsausfall in Krisenzeiten oft schwer zu planen und Weiterbildung schwierig zu steuern, zumal geeignete Kurse nicht unmittelbar verfügbar waren (ebd.). Die Aus- und Weiterbildung lag in der Finanzkrise vorrangig in der Verantwortung vom Staat: die Statistik der BA verzeichnete für 2009 erhöhte Eintritte in die Förderung der beruflichen Weiterbildung (BIBB, 2019).

In den letzten Jahren sind vermehrt politische Bemühungen festzustellen, Weiterbildungsbemühungen für unterschiedliche Zielgruppen zu unterstützen – exemplarisch seien hier z.B. das Qualifizierungschancengesetz von 2018, die Nationale Weiterbildungsstrategie (NWS) von 2019 oder das „Arbeit-von-morgen-Gesetz“ aus dem laufenden Jahr 2020 angeführt: 2018 wurden mit dem Qualifizierungschancengesetz Möglichkeiten der Weiterbildungsförderung für Beschäftigte ausgebaut. Besonders kleine und mittelständische Unternehmen (KMU) profitieren durch Übernahme der Weiterbildungskosten und Zuschüsse zum Arbeitsentgelt, um ihre Beschäftigten auf die zukünftigen Herausforderungen ihres Arbeitsfeldes vorzubereiten. Die berufliche Weiterbildung und lebenslanges Lernen sind zudem ein wichtiges Ziel, welches die Bundesregierung mit der Nationalen Weiterbildungsstrategie verfolgt. Vor allem durch eine verbindliche Verankerung der Bewertung und Zertifizierung informell erworbener Kompetenzen und die Stärkung der Motivation zur Weiterbildungsteilnahme, soll für Chancengleichheit für alle Menschen in der Arbeitswelt gesorgt

werden (BMAS/BMBF 2019). Dazu trägt auch das „Arbeit-von-morgen-Gesetz“ bei, mit den zentralen Förderinstrumenten der Arbeitsmarktpolitik gezielt weiterentwickelt wurden. U.a. wird die Förderung der Weiterbildung von Beschäftigten in vom Strukturwandel betroffenen Betrieben weiter verbessert. Zudem ist ein Rechtsanspruch auf Förderung einer beruflichen Nachqualifizierung formuliert, damit gering qualifizierte Menschen einen Berufsabschluss nachholen und langfristig ihre Beschäftigungsfähigkeit sichern können.

Unternehmen bleiben durch die genannten Bemühungen zwar weiterhin in der Verantwortung, erhalten aber Anreize, ihre Beschäftigten auf den Wandel von Jobs durch digitale Technologien und ökologische Erfordernisse vorzubereiten. Ähnlich wie in der Finanz- und Wirtschaftskrise 2008/09 ist in der aktuellen Corona-Krise zu erwarten, dass die Betriebe ihr Weiterbildungsangebot einschränken, statt in Weiterbildung zu investieren (Janßen/Leber 2020). Aus Betriebssicht ist das zunächst nachvollziehbar: Einnahmen brechen weg und der Nutzen aus Weiterbildung für die eigene Geschäftstätigkeit ist ungewiss. Dennoch sollte die Krisenzeit für eine stärkere Qualifizierung genutzt werden. Schließlich geben Betriebe häufig an, dass sie in guten Wirtschaftszeiten für ihre Beschäftigten keine Weiterbildung anbieten würden, weil oftmals die Zeit für die Freistellung fehle. In schwierigen Zeiten entstehen die erforderlichen zeitlichen Freiräume durch Auftragsrückgänge. Diese könnten Betriebe nutzen, um ihre Beschäftigten zu qualifizieren (ebd.). Langfristig würden Betriebe durchaus davon profitieren: Je besser ihre Beschäftigten auf neue Entwicklungen wie z.B. die digitale Transformation vorbereitet sind, desto dynamischer könnte der Aufschwung für sie sein (ebd.). Mit digitalen Weiterbildungsangeboten bieten sich hierfür auch relativ günstige und zeitlich flexible Möglichkeiten. Auch der Gesetzgeber knüpft an diese Überlegungen an, denn die Bundesagentur für Arbeit bezuschusst die Weiterbildung von Beschäftigten in Kurzarbeit.

Insgesamt ist Qualifikation also durchaus auch in Krisenzeiten eine wertvolle Option für viele Beschäftigte und Erwerbslose gleichermaßen. Konzepte zur modularen Qualifizierung werden in diesem Zusammenhang von Akteuren der Berufsbildung bereits seit Jahren als eine Möglichkeit (z.B. Neumann 2011; Kohl/Küfner 2010) diskutiert. Bundesweit verbreitete Konzepte modularer Qualifizierung sind beispielsweise die „Ausbildungsbausteine“ (AB) des Bundesministeriums für Bildung und Forschung, berufsanschlussfähige „Teilqualifikationen“ (TQ) der Bundesagentur für Arbeit, der Arbeitgeberinitiative oder der Industrie- und Handelskammern (vgl. Wolf et al., 2019; Ruppert, 2019; Bies-Herkommer et al. 2017; Zeller, 2008). Anders als traditionelle Ausbildungskonzepte wie die duale Berufsausbildung richten sich modulare Konzepte bisher v.a. an Zielgruppen, für die aus unterschiedlichen Gründen eine reguläre Ausbildung weniger in Betracht kommt: Dazu gehören in erster Linie geringqualifizierte Erwachsene im Alter von über 25 Jahren, für die unterschiedlichste Teilqualifikationen in einer Vielzahl an Berufen vorliegen. An Schulabgänger\*innen ohne Ausbildungsplatz, die sich z.B. in Maßnahmen des Übergangssystems befinden, richten sich die Ausbildungsbausteine, die ebenfalls modular aufgebaut sind und bis zum Abschluss qualifizieren. Eine weitere Zielgruppe für modulare Qualifizierungskonzepte sind Menschen, die einen Abschluss



im Ausland erworben und über das Anerkennungsverfahren eine teilweise Gleichwertigkeit erhalten haben. Über eine gezielte Anpassungsqualifizierung in Form einzelner Module könnten sie die Chance auf eine volle Anerkennung ihres im Ausland erworbenen Berufsabschlusses erhalten.

Unterschiedlichen Zielgruppen wird über diesen Weg eine berufliche Qualifizierung ermöglicht. Insofern handelt es sich bei modularer Qualifizierung weniger um einen Gegenentwurf zur traditionellen Berufsausbildung nach angelsächsischem Fassung (so ein verbreiteter Vorwurf, vgl. Li/Pilz 2016, Pilz 2008, 2009), sondern vielmehr um eine Ergänzung zur Erschließung beruflicher Bildung für Personen, für die eine traditionelle Ausbildung aus unterschiedlichen Gründen nicht in Frage kommt (Wolf et al. 2019).

Mit dem Bemühen um eine modulare Qualifizierung geht auch die Frage der Kompetenzfeststellung bzw. einer Dokumentation der im Rahmen der Qualifizierung erworbenen Kompetenzen einher: Einige Kammern bieten in diesem Zusammenhang für ausgewählte Teilqualifikationen an, Kompetenzfeststellungsverfahren am Ende jeden Moduls durchzuführen und entsprechende Zertifikate auszustellen (Ruppert, 2019). Somit wird die Möglichkeit angeboten, Kompetenzen, die in einzelnen Modulen einer Teilqualifizierung erworben wurden, über die Zertifikate sichtbar und damit für den Arbeitsmarkt verwertbar zu machen.

Eine andere Möglichkeit, die erworbenen Kompetenzen sichtbar zu machen, stellen Verfahren wie ValiKom oder MYSKILLS dar (vgl. Fischer et al., 2019). Das Ziel dieser Verfahren ist es, berufliche Kompetenzen sichtbar zu machen, die in bisherigen Erwerbstätigkeiten erworben wurden, aber nicht formal zertifiziert sind. Sowohl MYSKILLS als auch ValiKom sind erklärter Bestandteil der Nationalen Weiterbildungsstrategie. ValiKom zielt darauf ab, das Vorliegen voller oder teilweiser Gleichwertigkeit der Kompetenzen zu einem anerkannten Berufsabschluss festzustellen. MYSKILLS hingegen basiert auf Testverfahren, die das jeweils vorliegende Kompetenzniveau für unterschiedliche Einsatzfeldern<sup>1</sup> eines Berufs differenzierter ausweisen. Insofern eignen sich diese Testverfahren unter anderem dazu, die Kompetenzen sichtbar zu machen, die in einzelnen Modulen einer Teilqualifizierung erworben wurden. Darüber hinaus, bieten sie jedoch auch die Möglichkeit, Qualifizierungsbedarfe bereits vor Antritt einer Teilqualifizierung festzustellen: Da die Ergebnisse für einzelne Einsatzfelder eines Berufs ausgewiesen werden, ermöglichen diese Verfahren eine gezielte (modulare) Nachqualifizierung auf Basis der Testergebnisse.

---

<sup>1</sup> Ein *Einsatzfeld* bezeichnet laut Duden einen Bereich, in dem jemand oder etwas eingesetzt wird oder eingesetzt werden kann. Mit Fischer, Hecker und Pfeiffer lassen sich Einsatzfelder auffassen als „Reale Einsatzgebiete, repräsentiert über vollständige Arbeitsprozesse“ (Fischer/Hecker/Pfeiffer 2019, S.121). Im Bereich der beruflichen Aus- und Weiterbildung ist demgegenüber eher der Begriff *Handlungsfeld* gebräuchlich, der – losgelöst von der Frage der Einsetzbarkeit – einen Bereich des Handelns bzw. der intentionalen Aktivität bezeichnet. In diesem Sinne ist jedes Einsatzfeld eines Menschen per definitionem auch ein Handlungsfeld (aber nicht umgekehrt), weswegen für die durchgeführte Unternehmensbefragung dem ersten Begriff der Vorzug gegeben wurde.



Die modulare Qualifizierung einerseits und die Sichtbarmachung von formal, non-formal oder informell erworbenen beruflichen Kompetenzen in beruflichen Einsatzfeldern andererseits (vgl. Fischer et al., 2019), stellen wie dargelegt, für unterschiedliche Personengruppen eine vielversprechende Möglichkeit dar, sich in den deutschen Arbeitsmarkt zu integrieren. Grundsätzlich steht und fällt der Wert dieser modularen Angebote für Teilnehmende jedoch mit der Akzeptanz und den realen Bedarfen der lokalen Arbeitgeber (vgl. Hecker et al. 2019; Fischer et al., 2019).

### Begriffsklärung

Ein Hinweis zur Abgrenzung der Begrifflichkeiten: Bei einer *Teilqualifizierung* handelt es sich um einen Bildungsprozess, dessen erfolgreicher Abschluss wiederum mindestens eine *Teilqualifikation* (als Ergebnis des Bildungsprozesses) zur Folge hat. Die Teilqualifizierung erfolgt, wie dargelegt in *Modulen*, die inhaltlich idR. an praxisrelevante *berufliche Einsatzfelder* angelehnt sind und *Kompetenzen* (i.S.v. kontextspezifischen Leistungsdispositionen)

Diesen und weiteren Fragen geht die vorliegende Studie im Rahmen einer repräsentativen Unternehmensbefragung zum *Bedarf des deutschen Arbeitsmarktes an modularer Qualifizierung und Kompetenzfeststellung* auf den Grund. Dabei liegt ein besonderer Fokus der Studie zum einen auf dem Bedarf von Unternehmen an Personen mit Kompetenzen in ausgewählten Einsatzfeldern. Zum zweiten wird ihre grundsätzliche Bereitschaft untersucht, solche Personen auch einzustellen.

In den folgenden Kapiteln wird der Untersuchungsgegenstand näher beleuchtet (Kapitel 1.2), das methodische Vorgehen beschrieben (Kapitel 2), eine Übersicht über die zentralen Ergebnisse präsentiert (Kapitel 3) und eine Diskussion der Ergebnisse vor dem Hintergrund der Forschungsfragen und der aktuellen Arbeitsmarktlage vorgenommen (Kapitel 4).

## 1.2. Abschlussbezogene Nachqualifikation und Arbeitsmarktintegration

Im Folgenden werden zwei Ansätze zur Förderung der Arbeitsmarktintegration der o.g. Zielgruppen (insbesondere formal Geringqualifizierte, Altbewerber\*innen und letzten Jahren vermehrt auch Geflüchtete und Migrant\*innen) vertieft behandelt, die sich in der wissenschaftlichen wie auch in der arbeitsmarktpolitischen Diskussion als erfolgversprechend herauskristallisiert haben. Es handelt sich dabei um die Nachqualifizierung durch *berufsanschlussfähige Teilqualifikationen* einerseits (Kapitel 1.2.1) und die *Kompetenzfeststellung mit Bezug auf berufliche Einsatzfelder* andererseits (Kapitel 1.2.2). Beiden Ansätzen gemeinsam ist, dass nach der jeweiligen Maßnahme Kompetenzen in einzelnen Teilbereichen eines Berufs sichtbar gemacht und dokumentiert werden, um auf diese Weise für die Stellensuche oder den Zugang zu weiterführenden Qualifizierungen verwertbar zu sein. Die Gliederung eines Berufs nach betrieblichen Einsatzfeldern unterstützt dabei die Verwertbarkeit der erzielten Ergebnisse einer Maßnahme (also einer TQ oder eines Kompetenztests) auf dem Arbeits-

markt und erleichtert zugleich eine Verzahnung von Kompetenzfeststellung und Qualifizierung.

Das Konzept der berufsanschlussfähigen Teilqualifikationen und der Ansatz der Kompetenzfeststellung in Einsatzfeldern werden nachfolgend unter zwei Gesichtspunkten dargestellt: Zunächst wird die Konstruktion der TQ behandelt, d.h. die Frage, nach welchen Kriterien diese definiert werden und welche Verfahren dabei Anwendung finden. Der zweite Aspekt ist die Sichtbarmachung von Kompetenzen, die mit dem Absolvieren von TQ oder von Kompetenztests, die nach betrieblichen Einsatzfeldern strukturiert sind (z.B. MYSKILLS), einhergeht und damit potentiell auch Perspektiven auf dem Arbeitsmarkt eröffnen. Dies stellt zugleich die Überleitung zum Gegenstand der durchgeführten Arbeitgeberbefragung dar, deren Anliegen es ist, zu einer empirisch fundierten Beurteilung der Potentiale dieser Ansätze zur Arbeitsmarktintegration beizutragen.

### 1.2.1. Teilqualifikationen

Zertifizierte berufsanschlussfähige Teilqualifikationen basieren, wie einleitend bereits erwähnt, auf der Grundidee der Modularisierung: Ausbildungsinhalte anerkannter Ausbildungsberufe, wie sie in den Ordnungsmitteln formuliert sind, werden in einzelne Teile bzw. Module gegliedert – wobei der Zuschnitt der Module sich für einen Beruf stark zwischen unterschiedlichen Teilqualifikations-Konzepten unterscheiden kann.

*„Berufsanschlussfähige Teilqualifikationen sind Bildungsangebote, die in systematischen, aufeinanderfolgenden Schritten auf einen Berufsabschluss vorbereiten.“* (BA, 2020) Beispielsweise wird der anerkannte Ausbildungsberuf Verfahrensmechaniker\*in für Kunststoff- und Kautschuktechnik im Rahmen der zertifizierten berufsanschlussfähigen Teilqualifikation der Bundesagentur für Arbeit in folgende Module aufgegliedert (Loebe/Severing 2011):

- Modul 1 – Fertigungsvoraussetzungen für die Kunststoffverarbeitung schaffen
- Modul 2 – Bauelemente und einfache Baugruppen fertigen
- Modul 3 – Formteile durch Spritzgießen fertigen
- Modul 4 – Halbzeuge durch Extrudieren fertigen
- Modul 5 – Bauteile/Formteile durch Laminieren herstellen
- Modul 6 – Formteile durch Blasformen herstellen

Die Gesamtheit der Module bildet den vollständigen Beruf ab, auch wenn die vorgenommene Unterteilung für diesen Beruf nicht die einzig denkbare ist<sup>2</sup>. Jedes Modul ist so konzipiert, dass es die berufliche Handlungsfähigkeit in einem spezifischen berufstypischen Tätigkeitsfeld gewährleistet und für den praktischen Einsatz im Betrieb qualifiziert (Kohl/Küfner, 2010). Teilqualifikationen sind *„abgegrenzte, standardisierte Einheiten innerhalb einer curricularen Gesamtstruktur, die sich an betrieblichen Arbeits- und Geschäftsprozessen ausrichten und inhaltlich sinnvolle Teilmengen eines zu Grunde liegenden staatlich anerkannten Ausbildungsberufs darstellen“* (Ruppert 2019).

Die Bundesvereinigung der deutschen Arbeitgeberverbände (BDA) und der Deutsche Industrie- und Handelskammertag (DIHK) betrachten Teilqualifikationen als geeignetes Mittel zur Nachqualifizierung von Personen über 25 Jahren, die aus deren Sicht für eine reguläre Ausbildung nicht mehr in Betracht kommen. Für jüngere Personen wird jedoch der Übergang in eine normale Ausbildung empfohlen. Konsensfähig sind Teilqualifikationen als Mittel zur Nachqualifizierung daher aktuell allein für die Altersgruppe über 25 (vgl. Wolf et al. 2019, S. 2-3).

Die Bundesagentur für Arbeit hat Konstruktionsprinzipien definiert, denen Teilqualifikationen entsprechen müssen um zertifizierbar und förderfähig zu sein (vgl. BA 2016). Teilqualifikationen müssen demnach

- inhaltlich an geregelten Ausbildungsberufen orientiert sein und in ihrer Summe die Gesamtheit aller Positionen eines Berufsbildes abdecken,
- die Herstellung beruflicher Handlungsfähigkeit anstreben und zugleich auf die Bedürfnisse von Geringqualifizierten ausgerichtet sein,
- auf konkrete betriebliche Einsatzfelder unter Berücksichtigung der entsprechenden Arbeits- und Geschäftsprozesse ausgerichtet sein, um die Verwertbarkeit auf dem Arbeitsmarkt zu unterstützen,
- eine Lernerfolgskontrolle zur Feststellung der erworbenen Kompetenzen beinhalten und
- zu einem aussagekräftigen Zertifikat mit Angaben über die vermittelten Kompetenzen und über Ort und Dauer des betrieblichen Praktikums führen.

Bei der inhaltlichen Ausgestaltung der einzelnen Module einer TQ stehen die berufliche Handlungsfähigkeit sowie die Lernergebnisorientierung im Zentrum. TQ haben einen zeitlichen Umfang von zwei bis sechs Monaten; die betrieblichen Praxisanteile müssen mindestens ein Viertel des Umfangs der jeweiligen Teilqualifikation ausmachen (vgl. Wittig/Neumann 2016, S. 6).

---

<sup>2</sup> Dass andere Unterteilungen ebenso möglich sind belegt beispielweise die Teilqualifikation zum selben Beruf von der Arbeitgeberinitiative. Diese unterteilt den Beruf in die sechs Module (1) Bearbeitung von Kunststoffhalbleitern, (2) Bedienung von Produktionsmaschinen; (3) Be- und Verarbeitung von polymeren Werkstoffen; (4) Fertigungsüberwachung und Qualitätssicherung, (5) Herstellung von Teilen im Spritzguss- und Pressformverfahren; (6) Herstellung von Teilen im Schäum-, Blasenform- und Thermoformverfahren.

Ein besonders wichtiges Kriterium ist die Verwertbarkeit der einzelnen Module auf dem Arbeitsmarkt (vgl. Ruppert, 2019). Teilqualifikationen bzw. -qualifizierungen sollen Teilnehmende in die Lage versetzen, nach Abschluss der Maßnahme eine Tätigkeit im entsprechenden Einsatzfeld aufzunehmen (Kohl/Küfner, 2010) oder – nach Abschluss aller Teilqualifikationen eines Berufs – die Externenprüfung anzutreten um auf diesem Wege einen vollwertigen Berufsabschluss zu erhalten. Auch eine Zertifizierung des erfolgreichen Abschlusses einzelner Teilqualifikationen nach einer entsprechenden Kompetenzfeststellung durch die zuständigen Kammern ist bereits für ausgewählte Teilqualifikationen möglich (Ruppert, 2019). Generell kommen für die Dokumentation einer Teilqualifikation zwei Ansätze in Betracht. Neben der genannten Vergabe eines Zertifikats auf der Basis einer Lernergebnisfeststellung durch die Kammer existiert das Modell einer Zertifizierung durch die jeweiligen Bildungsträger selbst, wie es bei den Teilqualifikationen der Bundesagentur für Arbeit und denjenigen der Arbeitgeberinitiative TQ zur Anwendung kommt (vgl. Wittig/Neumann 2016, S. 17-18).

Für die weitere Verwertbarkeit der zertifizierten Module kommt es darauf an, wie das Verhältnis der Teilqualifikationen zum Gesamtsystem der beruflichen Bildung ausgestaltet wird. Mit der Vorbereitung auf die Externenprüfung wurde oben bereits eine Möglichkeit der Institutionalisierung genannt. Der Kerngedanke ist hier, dass Teilqualifikationen eine Möglichkeit bieten, den Erwerb der für die Zulassung zur Prüfung erforderlichen beruflichen Handlungsfähigkeit auf andere Weise als durch eine dem eineinhalbfachen der regulären Ausbildungszeit entsprechende Berufstätigkeit glaubhaft zu machen (i.S.v. § 45 Abs. 2 BBiG bzw. § 37 Abs. 2 HwO)

Allerdings handelt es sich bei Zulassungen zur Externenprüfung um Individualentscheidungen was mit Unsicherheiten für potenzielle Interessenten einhergeht. Neben der Vorbereitung auf die Externenprüfung wurde in der Vergangenheit die Möglichkeit erörtert, Teilqualifikationen gemäß § 7 BBiG bzw. § 27a HwO auf eine Berufsausbildung anzurechnen – was eine Regelung durch landesrechtliche Verordnung voraussetzt und die Zustimmung der zuständigen Stelle erfordert – oder sie nach § 7a BBiG/§ 27b HwO für die Verkürzung der Ausbildungsdauer im Einzelfall zu nutzen. Zu einer flächendeckenden Umsetzung dieser Anrechnungsformen ist es bislang nicht gekommen (vgl. Wittig/Neumann 2016, S. 19).

### **1.2.2. Kompetenzerfassung zu beruflichen Einsatzfeldern**

Für Menschen ohne formalen Berufsabschluss liegt ein wesentliches Problem darin, dass ihre berufsbezogenen Kompetenzen bzw. die „learning outcomes“ non-formalen und informellen Lernens oft nicht sichtbar und damit auf dem deutschen Arbeitsmarkt nicht verwertbar sind (Fischer et al. 2019). Aber auch wenn formale Zeugnisse oder ähnliche Nachweise fehlen, haben formal geringqualifizierte Personen im Zuge ihrer bisherigen Lebens- und Arbeitserfahrung sowie ggf. (Weiter-)Bildungsaktivitäten vielfach Kompetenzen erworben, die be-

trieblichen Anforderungen an qualifizierte Arbeit entsprechen. Von den derzeit in Deutschland arbeitenden formal geringqualifizierten Personen führen lediglich 30 Prozent Helfertätigkeiten aus. 70 Prozent führen hingegen Tätigkeiten aus, die mindestens auf Fachkraftniveau liegen – formal sind sie für ihre Tätigkeiten also unterqualifiziert, auch wenn sie de facto hochwertige Arbeit leisten (Bauer, Rulf & Tamminga, 2018). Die Herausforderung besteht mithin darin, die vorliegenden Kompetenzen transparent zu machen und auch formal anerkennen zu lassen.

Um berufliche Kompetenzen von Menschen mit Arbeitserfahrung aber ohne formalen Berufsabschluss auf wissenschaftlich fundierte Weise zu erfassen, wurden im Projekt MYSKILLS der Bundesagentur für Arbeit und der Bertelsmann Stiftung erstmals computerbasierte Testverfahren für 30 verschiedene Berufe entwickelt (Döring et al. 2016; Wink/Herdin, 2016).

Aktuell liegen MYSKILLS Testverfahren in den Sprachen<sup>3</sup> Deutsch, Englisch, Persisch (Farsi), Hocharabisch, Türkisch und Russisch – für folgende Berufe vor<sup>4</sup>:

1. Altenpflegehelfer\*in
2. Änderungsschneider\*in (auch: Maßschneider\*in)
3. Anlagenmechaniker\*in für Sanitär-, Heizungs- und Klimatechnik
4. Ausbaufacharbeiter\*in – Schwerpunkt Fliesen-, Platten- und Mosaikarbeiten (auch: Fliesen-, Platten-, Mosaikleger\*in)
5. Bäcker\*in
6. Bauten- und Objektbeschichter\*in (auch: Maler\*in und Lackierer\*in)
7. Berufskraftfahrer\*in
8. Elektroniker\*in – Fachrichtung Energie- und Gebäudetechnik
9. Fachinformatiker\*in – Fachrichtung Systemintegration
10. Fachkraft für Lebensmitteltechnik
11. Fachkraft für Metalltechnik – Fachrichtung Konstruktionstechnik (auch Konstruktionsmechaniker, Industriemechaniker)
12. Fachkraft für Möbel-, Küchen- und Umzugsservice
13. Fachkraft im Gastgewerbe (auch: Restaurantfachmann/-frau, Hotelkaufmann/-frau)
14. Fachlagerist\*in (auch: Fachkraft für Lagerlogistik)

<sup>3</sup> Geplant sind neben den genannten Sprachen auch Übersetzungen in die Sprachen Bulgarisch, Rumänisch, Portugiesisch, Spanisch und Französisch.

<sup>4</sup> Vgl. [www.myskills.de](http://www.myskills.de) (Stand: 18.05.2020)

15. Fachverkäufer\*in im Lebensmittelhandwerk – Schwerpunkt Bäckerei
16. Friseur\*in
17. Gärtner\*in – Fachrichtung Garten- und Landschaftsbau
18. Gebäudereiniger\*in
19. Hauswirtschaftler\*in
20. Hochbaufacharbeiter\*in – Schwerpunkt Maurerarbeiten (auch: Maurer\*in)
21. Industrieelektriker\*in – Fachrichtung Betriebstechnik (auch: Elektroniker\*in für Betriebstechnik)
22. Kfz-Mechatroniker\*in – Schwerpunkt Personenkraftwagenteknik
23. Klempner\*in
24. Koch/Köchin
25. Landwirt\*in
26. Maschinen- und Anlagenführer\*in – Metalltechnik
27. Tiefbaufacharbeiter\*in – Schwerpunkt Straßenbauarbeiten (auch: Straßenbauer\*in)
28. Tischler\*in
29. Verfahrensmechaniker\*in für Kunststoff und Kautschuktechnik
30. Verkäufer\*in (auch: Kaufmann/-frau im Einzelhandel)

Analog zum Konzept der Teilqualifikationen wird auch im Rahmen von MYSKILLS-Testverfahren der Beruf in einzelne Teile bzw. Testabschnitte gegliedert, die in sich geschlossene betriebliche Einsatzfelder repräsentieren (siehe Anhang 1 für eine Auflistung der Testabschnitte aller MYSKILLS-Berufe). Die Unterteilung in Einsatzfelder sowie die Erstellung der Testaufgaben erfolgte unter Berücksichtigung der Ordnungsmittel durch Praxisexperten für die jeweiligen Berufe (vgl. Fischer et al. 2019) vor dem Hintergrund einheitlicher Qualitätsstandards (Döring et al. 2016).

Für den Beruf Maschinen- und Anlagenführer\*in (Ausbildungsschwerpunkt Metalltechnik) finden sich in MYSKILLS beispielsweise folgende Testabschnitte:

1. Werkstücke an Maschinen und Anlagen zerspanen und trennen;
2. Werkstücke an Maschinen und Anlagen umformen;
3. Werkstücke an Maschinen, an Anlagen und am Arbeitsplatz fügen;
4. Maschinen und Anlagen warten

Der Zuschnitt der Testabschnitte von MYSKILLS erfolgte systematisch unter Berücksichtigung aktueller curricularer und berufspraktischer Anforderungen: Die Einsatzfelder der Berufe beruhen einerseits auf Auswertungen der beruflichen Ordnungsmittel (curriculare



Validierung) und andererseits auf Prozessanalysen und Bewertungen von berufsfachlichen Experten (ökologische Validierung); sie weisen damit sowohl eine curriculare als auch eine betrieblich-praktische Fundierung auf (Fischer et al. 2019). Mit diesen beiden gleichrangigen Konstruktionsprinzipien stellen die Einsatzfelder sowohl einen Bezug zur beruflichen Bildung als auch zum Arbeitsmarkt bzw. zum Beschäftigungssystem her, bilden also die Angebots- wie auch die Nachfrageseite beruflicher Qualifizierung ab. Alle MYSKILLS-Einsatzfelder beruhen einheitlich auf Arbeitsprozessanalysen unter Berücksichtigung einheitlicher Qualitätsstandards (Döring et al. 2016), so dass die Korrespondenz mit der betrieblichen Arbeitsorganisation und ihren Anforderungen gewährleistet ist.

Aufgrund dieses Konstruktionsprinzips sind die MYSKILLS-Einsatzfelder, so die Erwartung, aus der Perspektive der getesteten Personen in zweierlei Hinsicht anschlussfähig: Sie ermöglichen einerseits eine Standortbestimmung der Personen im Hinblick auf ihren Weiterbildungsbedarf. Auf der Grundlage dieser Standortbestimmung kann eine passgenaue Qualifizierung bis hin zur Erreichung des Berufsabschlusses – z.B. auf dem Weg der Externenprüfung – erfolgen. An dieser Stelle greifen die Kompetenzerfassung und das im vorigen Abschnitt beschriebene Konzept der Teilqualifikation ineinander: Die MYSKILLS-Tests erfassen die bereits erreichten Kompetenzen nach einem standardisierten und validen Verfahren und bestimmen so den Ausgangspunkt, an dem die weitere Qualifizierung über Teilqualifikationen einsetzen kann. Andererseits gestattet die arbeitsprozessorientierte Gestaltung der Einsatzfelder auch direkte Rückschlüsse auf die Einsatzfähigkeit einer Person in einem bestimmten betrieblichen Einsatzfeld, so dass bei einem entsprechenden Testergebnis auch der unmittelbare Einstieg in ein Beschäftigungsverhältnis in Betracht kommt.

Die Kompetenzerfassung über MYSKILLS-Testverfahren erfolgt getrennt nach Einsatzfeldern und unabhängig von der Art des Kompetenzerwerbs (sei er formal, non-formal oder informell). Für jedes Einsatzfeld wird das Niveau der mit dem Testverfahren nachgewiesenen Kompetenzen auf einer fünfstufigen Skala ausgewiesen; die Kompetenzabstufungen werden in einer Legende zur Ergebnisdarstellung erläutert. Anhand dieser Informationen können Arbeitgeber sich ein konkretes Bild von der Einsatzfähigkeit der betroffenen Personen machen beziehungsweise trotz des Fehlens anderweitiger formaler Nachweise die Personen identifizieren, bei denen Aussicht besteht, dass sie den Anforderungen genügen. Die MYSKILLS-Testverfahren haben somit das Potential, die Transparenz vorliegender Kompetenzen auf dem Arbeitsmarkt zu erhöhen.

Die explizite Verknüpfung mit betrieblichen Arbeitsprozessen und die Aussagekraft im Hinblick auf das Ausmaß, in dem formal Geringqualifizierte die Anforderungen von Arbeitgebern erfüllen können, machen die MYSKILLS-Einsatzfelder zu einem geeigneten Anknüpfungspunkt für eine Untersuchung zu den Möglichkeiten der Arbeitsmarktintegration von Geringqualifizierten, Altbewerber\*innen und Geflüchteten. Sie ermöglichen es, einen direkten Bezug zwischen den Kompetenzen formal geringqualifizierter Personen und dem konkreten Bedarf der Betriebe herzustellen, von dem wiederum die Möglichkeiten der Arbeitsmarktintegration abhängen. Zudem liegen für insgesamt 30 Berufe die Einsatzfelder vor, die

alle nach einem einheitlichen Verfahren identifiziert und validiert wurden. Es kann also bei diesen Berufen davon ausgegangen werden, dass die identifizierten Einsatzfelder die betriebliche Praxis widerspiegeln. Aus diesen Gründen werden die Einsatzfelder der MYSKILLS-Testverfahren als Grundlage für die Unternehmensbefragung herangezogen. In Bezug auf Maßnahmen der Fachkräftesicherung erlaubt dies eine breite Perspektive, die sowohl Arbeitskräfte aus dem Ausland (z.B. Migrant\*innen und Geflüchtete) als auch die Ausschöpfung des inländischen Erwerbspersonenpotentials in den Blick nimmt.

### 1.3. Forschungsfragen

Auch wenn durchaus seit mehreren Jahren bereits Konzepte existieren, Kompetenzen in einzelnen praxisrelevanten Einsatzfeldern eines Berufes zu entwickeln (vgl. Kapitel 1.2.1) und über wissenschaftlich fundierte Testverfahren zu erfassen (vgl. Kapitel 1.2.2), ist der Bedarf an Personal mit beruflichen Kompetenzen in einzelnen Einsatzfeldern dennoch bis dato unzureichend beforscht. Die Verwertbarkeit von Kompetenzen in einzelnen beruflichen Einsatzfeldern basiert auf der Annahme, dass Arbeitsteilung innerhalb eines Betriebs möglich ist und gelebt wird. In diesem Zusammenhang sind viele Fragen aktuell noch unzureichend geklärt: Inwiefern setzen Unternehmen ihre Mitarbeitenden arbeitsteilig in einzelnen oder mehreren Einsatzfeldern ein? Und welchen Wert haben ausgewiesene Kompetenzen in einzelnen Modulen eines Berufs für Bewerber\*innen? Wie beurteilen Arbeitgeber die Möglichkeit der modularen Qualifizierung zum Erwerb eines Berufsabschlusses einerseits und zum Erwerb Modul-spezifischer Kompetenzen andererseits? Welchen Wert messen Arbeitgeber der modularen Qualifizierung zur Ausschöpfung des Fachkräftepotentials in Deutschland bei?

Im Rahmen der vorliegenden Studie soll den Fragen nachgegangen werden

- (1) inwiefern Personen als einsatzfähig angesehen werden, die Kompetenzen in einzelnen oder einigen, nicht jedoch in allen Einsatzfeldern eines Berufs aufweisen,
- (2) wie groß der Bedarf an Personen mit Kompetenzen unterhalb des vollwertigen Berufsabschlusses ist, im Vergleich zu Personen mit Kompetenzen in allen Einsatzfeldern des Berufs,
- (3) inwiefern bei Bedarf die Bereitschaft bestünde, Personen mit Kompetenzen in einzelnen Einsatzfeldern auch ohne Berufsabschluss einzustellen,
- (4) inwiefern aktuell Bedarf besteht an Personal mit Kompetenzen in einzelnen Einsatzfeldern, sowie
- (5) inwiefern deutsche Unternehmen modulare Nachqualifizierungen als probates Mittel erachten, das Fachkräftepotential in Deutschland auszuschöpfen.



## 2. Methodisches Vorgehen

Zur Beantwortung der vorangestellten Forschungsfragen wurde, wie im Folgenden im Detail ausgeführt wird, zwischen Mai und September 2019 eine repräsentative Unternehmensbefragung durchgeführt. Adressat\*innen waren Personen mit Entscheidungsbefugnissen bei der Personalauswahl, d.h. Personaler\*innen und Geschäftsführer\*innen, die zu mindestens einem der 30 MYSKILLS-Berufe auskunftsfähig waren. Die Repräsentativität der Befragungsergebnisse für die Grundgesamtheit wurde durch eine geschichtete Stichprobenziehung und ein Gewichtungsverfahren hergestellt.

Die folgenden Kapitel behandeln die Erstellung des Befragungsinstruments (2.1), das Vorgehen bei der Stichprobenziehung (2.2.), die eigentliche Durchführung der Befragung (2.3), die resultierende Stichprobe (2.4) und das Gewichtungsverfahren (2.5).

### 2.1. Befragungsinstrument

Für die Befragung wurde ein Fragebogen entwickelt, der vorwiegend geschlossene Fragen enthielt (siehe Anhang 3). Der Fragebogen unterteilt sich im Wesentlichen in drei Abschnitte: Erstens umfasst er allgemeine Fragen zum Fachkräftebedarf und zu Weiterbildungsmaßnahmen des befragten Unternehmens, zweitens berufsspezifische Fragen zu insgesamt 30 Berufen sowie drittens strukturelle Fragen zum Unternehmen und Interviewpartner. Folgende Themen wurden dabei abgedeckt:

- Einstiegsfragen zu Fachkräftebedarf und -sicherung (Fragenblock E im Fragebogen)
- Branchen- und Berufe-Zuordnung des befragten Unternehmens (Fragenblock A im Fragebogen)
- Einstellungsfragen zu betrieblichen Einsatzfeldern (Fragenblock B im Fragebogen)
- vertiefende Fragen zur Fachkräftesicherung (Fragenblock C im Fragebogen)
- sowie weitere Merkmale der Interviewpartner\*innen (Fragenblock D im Fragebogen)

Um eine ökonomische Befragung zu gewährleisten und den Interviewpartner nur für sie relevante Fragen zu stellen, wurden Filterfragen verwendet (bzgl. der Fragen E1.2, E2.2, C1.2 des Fragebogens in Anhang 3).

Entscheidend für die Teilnahme eines Unternehmens an der Befragung war, dass sich das Unternehmen bzw. die befragte Person mit mindestens einem der zur Auswahl stehenden

Berufe auskennen musste. Andernfalls hätten die Fragen zu den Einsatzfeldern der Berufe nicht beantwortet werden können. Aus diesem Grund startete die Befragung mit Filterfragen zur Branchen- und Berufe-Zuordnung: Zunächst wurde in *Frage A1.1* gefragt, in welchem Bereich der Betrieb bzw. die Einrichtung des Interviewpartners bzw. der Interviewpartnerin wirtschaftlich tätig ist (produzierendes Gewerbe, Handel & Verkehr oder Dienstleistungen & Verwaltung). Jedem Wirtschaftszweig waren 1 bis 10 Berufe zugeordnet (vgl. Tabellen 1 & 2). Die Interviewpartner wurden um die Auswahl derjenigen Berufe gebeten, (a) in denen Arbeitnehmer\*innen im Betrieb bzw. der Einrichtung beschäftigt waren und (b) zu denen die Interviewpartner\*innen sich mit Blick auf betriebliche Einsatzfelder auskunftsfähig fühlten (*A1.3a*, *A1.3b*, *A1.3c*). Falls Branche bzw. Wirtschaftszweig nicht benannt werden konnte oder kein Beruf des jeweiligen Wirtschaftszweigs in Frage kam, sollten die Interviewpartner\*innen aus der Liste aller 30 Berufe auswählen (*A1.4*).

Für den Bereich „Dienstleistungen, Verwaltung“ (Tabelle 1) und den Bereich „produzierendes Gewerbe, Handel, Verkehr“ (Tabelle 2) geben die folgenden beiden Tabellen einen Überblick zur Zuordnung von einschlägigen Wirtschaftszweigen zu MYSKILLS-Berufen.

*Tabelle 1. Zuordnung von Berufen zu Wirtschaftszweigen im Bereich Dienstleistung oder Verwaltung (Mehrfachzuordnungen möglich).*

	<b>Wirtschaftszweig in Dienstleistung oder Verwaltung</b>	<b>Berufe</b>
1	Information und Kommunikation	(1) Fachinformatiker*in (Fachrichtung Systemintegration)
2	Beherbergung und Gastronomie	(1) Bäcker*in; (2) Fachkraft im Gastgewerbe, Restaurantfachmann/-frau oder Hotelfachmann/-frau; (3) Fachverkäufer*in im Lebensmittelhandwerk (Schwerpunkt Bäckerei); (4) Friseur*in; (5) Hauswirtschaftler*in; (6) Koch/Köchin
3	Wirtschaftliche, wissenschaftliche und freiberufliche Dienstleistungen	(1) Fachinformatiker*in (Fachrichtung Systemintegration); (2) Gärtner*in (Fachrichtung Garten- und Landschaftsbau); (3) Gebäudereiniger*in; (4) Landwirt*in
4	Gesundheits- und Sozialwesen	(1) Altenpflegehelfer*in; (2) Fachkraft im Gastgewerbe, Restaurantfachmann/-frau oder Hotelfachmann/-frau; (3) Hauswirtschaftler*in; (4) Koch/Köchin
5	Sonstige/Andere Dienstleistungen	(1) Elektroniker*in (Fachrichtung Energie- und Gebäudetechnik); (2) Friseur*in; (3) Gärtner*in (Fachrichtung Garten- und Landschaftsbau); (4) Gebäudereiniger*in; (5) Landwirt*in; (6) Verkäufer*in

Tabelle 2. Zuordnung von Berufen zu Wirtschaftszweigen im Bereich produzierendes Gewerbe, Handel oder Verkehr (Mehrfachzuordnungen möglich).

	<b>Wirtschaftszweig im produzierenden Gewerbe, Handel oder Verkehr</b>	<b>Berufe</b>
1	Land- und Forstwirtschaft, Fischerei	(1) Hauswirtschafter*in; (2) Landwirt*in
2	Energie- und Wasserversorgung; Abwasser- und Abfallentsorgung; Rückgewinnung	(1) Anlagenmechaniker*in für Sanitär-, Heizungs- und Klimatechnik; (2) Industrieelektriker*in (Betriebstechnik); (3) Maschinen- und Anlagenführer*in (Schwerpunkt Metalltechnik); (4) Tiefbaufacharbeiter*in (Schwerpunkt Straßenbau) oder Straßenbauer*in
3	Herstellung und Verarbeitung von Konsumgütern	(1) Änderungsschneider*in oder Maßschneider*in; (2) Bäcker*in; (3) Fachinformatikerin (Fachrichtung Systemintegration); (4) Fachkraft für Lebensmitteltechnik; (5) Fachkraft für Möbel-, Küchen-, Umzugsservice; (6) Fachlagerist*in; (7) Fachverkäufer*in im Lebensmittelhandwerk (Schwerpunkt Bäckerei); (8) Koch/Köchin; (9) Tischler*in
4	Herstellung und Verarbeitung von Industriegütern	(1) Fachlagerist*in; (2) Maschinen- und Anlagenführer*in (Schwerpunkt Metalltechnik); (3) Tischler*in; (4) Verfahrensmechaniker*in für Kunststoff und Kautschuktechnik
5	Metall- und Elektroindustrie	(1) Anlagenmechaniker*in für Sanitär-, Heizungs- und Klimatechnik; (2) Elektroniker*in (Fachrichtung Energie- und Gebäudetechnik); (3) Fachinformatiker*in (Fachrichtung Systemintegration); (4) Fachkraft für Metalltechnik (Fachrichtung Konstruktionstechnik) oder Konstruktionsmechaniker*in; (5) Fachlagerist*in; (6) Industrieelektriker*in (Fachrichtung Betriebstechnik); (7) Maschinen- und Anlagenführer*in (Schwerpunkt Metalltechnik)
6	Maschinenbau, -installation und -reparatur; Fahrzeugbau	(1) Elektroniker*in (Fachrichtung Energie- und Gebäudetechnik); (2) Fachinformatiker*in (Fachrichtung Systemintegration); (3) Fachkraft für Metalltechnik (Fachrichtung Konstruktionstechnik) oder Konstruktionsmechaniker*in; (4) Fachlagerist*in; (5) Industrieelektriker*in (Fachrichtung Betriebstechnik); (6) Kraftfahrzeugmechatroniker*in (Schwerpunkt Personenkraftwagenteknik); (7) Maschinen- und Anlagenführer*in (Schwerpunkt Metalltechnik)
7	Baugewerbe	(1) Ausbaufacharbeiter*in (Schwerpunkt Fliesen-, Platten-

		und Mosaikarbeiten) oder Fliesen-, Platten- und Mosaikleger*in; (2) Bauten- und Objektbeschichter*in oder Maler*in; (3) Elektroniker*in (Fachrichtung Energie- und Gebäudetechnik); (4) Fachkraft für Metalltechnik (Fachrichtung Konstruktionstechnik) oder Konstruktionsmechaniker*in; (5) Hochbaufacharbeiter*in (Schwerpunkt Maurerarbeiten) oder Maurer*in; (6) Industrieelektriker*in (Fachrichtung Betriebstechnik); (7) Klempner*in; (8) Maschinen- und Anlagenführer*in (Schwerpunkt Metalltechnik); (9) Tiefbaufacharbeiter*in (Schwerpunkt Straßenbauarbeiten) oder Straßenbauer*in; (10) Tischler*in
8	Einzelhandel, Großhandel und Handelsvermittlung	(1) Änderungsschneider*in oder Maßschneider*in; (2) Bäcker*in; (3) Fachinformatiker*in (Fachrichtung Systemintegration); (4) Fachkraft für Möbel-, Küchen-, Umzugsservice; (5) Fachkraft im Gastgewerbe, Restaurantfachmann/-frau oder Hotelfachmann/-frau; (6) Fachlagerist*in; (7) Fachverkäufer*in im Lebensmittelhandwerk (Schwerpunkt Bäckerei); (8) Verkäufer*in
9	Kraftfahrzeughandel und -reparatur	(1) Fachlagerist*in; (2) Industrieelektriker*in (Fachrichtung Betriebstechnik); (3) Kraftfahrzeugmechatroniker*in (Schwerpunkt Personenkraftwagentechnik); (4) Maschinen- und Anlagenführer*in (Schwerpunkt Metalltechnik)
10	Verkehr und Lagerei	(1) Berufskraftfahrer*in; (2) Fachinformatiker*in (Fachrichtung Systemintegration); (3) Fachkraft für Möbel-, Küchen-, Umzugsservice; (4) Fachlagerist*in; (5) Koch/Köchin; (6) Tiefbaufacharbeiter*in (Schwerpunkt Straßenbauarbeiten) oder Straßenbauer*in

Der Fragebogen wurde sowohl für eine telefonische computergestützte Befragung (*Computer Assisted Telephone Interview, CATI*) als auch für den Einsatz im Rahmen einer Onlinebefragung programmiert.

## 2.2. Stichprobenziehung

Grundgesamtheit der Stichprobenziehung sind deutschlandweit alle Unternehmen in einschlägigen Wirtschaftszweigen (siehe Tabellen 1 und 2 in Kapitel 2.1).

Die ForschungsWerk GmbH wurde mit der Ziehung einer repräsentativen Stichprobe aus der Grundgesamtheit beauftragt. Um sicherzustellen, dass deutschlandweit kleinste, kleine, mittelgroße und große Unternehmen zu allen Berufen in ausreichendem Maße in die Befra-

gung eingehen, wurde eine Quotenstichprobe gezogen, wobei als Quotierungsmerkmale (1) die 30 Berufe, (2) die Unternehmensgröße, sowie (3) das Bundesland berücksichtigt wurden.

Befragt werden sollten insgesamt 3.000 Unternehmen, davon jeweils 100 Unternehmen je Beruf. Bzgl. der Unternehmensgröße wurde – in Anlehnung an Empfehlung 2003/361/EG der Kommission der Europäischen Gemeinschaften – unterschieden zwischen Kleinstunternehmen mit bis zu 9 sozialversicherungspflichtig Beschäftigten, kleine Unternehmen mit 10 bis 49 Beschäftigten, mittelgroße Unternehmen mit 50 bis 249 Beschäftigten und große Unternehmen mit 250 und mehr Beschäftigten. Dabei sollten 65,9% kleinste, 14,1% kleine, 10,0% mittelgroße und 10,0% große Unternehmen befragt werden.

Für die Population der Unternehmen aus einschlägigen Wirtschaftszweigen wurde auf Basis des Unternehmensregisters eine Verteilung der Unternehmen auf 88,7% kleinste, 8,9% kleine, 2,0% mittelgroße und 0,4% große Unternehmen zugrunde gelegt.

Die beiden größeren Mitarbeiterkategorien wurden demnach für die Stichprobenziehung mit jeweils 10,0% überproportional in der Quotierung berücksichtigt, um ausreichend fundierte Aussagen über mittelgroße und große Unternehmen treffen zu können.

Bzgl. des Bundeslandes wurde auf Basis des Unternehmensregisters folgende Verteilung der Unternehmen auf die 16 Bundesländer zugrunde gelegt:

- Schleswig-Holstein: 3,54%
- Hamburg: 2,87%
- Niedersachsen: 8,24%
- Bremen: 0,75%
- Nordrhein-Westfalen: 20,52%
- Hessen: 7,88%
- Rheinland-Pfalz: 4,61%
- Baden-Württemberg: 13,61%
- Bayern: 17,77%
- Saarland: 1,08%
- Berlin: 4,97%
- Brandenburg: 2,88%
- Mecklenburg-Vorpommern: 1,82%
- Sachsen: 4,85%
- Sachsen-Anhalt: 2,17%
- Thüringen: 2,43%

Etwaige Verzerrungen der Verteilungen von Unternehmensgröße und Bundesländern im Vergleich zur Grundgesamtheit wurden im Rahmen der Datenanalyse durch ein Gewichtungungsverfahren ausgeglichen (vgl. Kapitel. 2.5).

Auswahlgesamtheit der Stichprobenziehung bildete eine Adressdatenbank von Unternehmen mit Metadaten zu Branche<sup>5</sup>, Bundesland und Unternehmensgröße. Aus dieser Liste wurden Zufallsstichproben zu einzelnen Marktsegmenten gezogen, bis die Quoten erfüllt waren.

### 2.3. Durchführung der Befragung

Zwischen Mai und September 2019 fand anhand des entwickelten Befragungsinstruments die eigentliche Befragung als „Computer Assisted Telephone Interview“ (CATI), durchgeführt von der ForschungsWerk GmbH, statt.

Im Rahmen der Befragung wurden die Unternehmen angerufen, nach den benötigten Zielpersonen gefragt und um ein telefonisches Interview im Rahmen der freiwilligen CATI-Befragung gebeten. Wenn eine Zielperson zum Zeitpunkt des Anrufes keine Zeit hatte, wurde nach Möglichkeit ein separater Termin für das Interview vereinbart. Erst wenn auch dies nicht erfolgreich war, wurde die Möglichkeit für die Teilnahme über das Online-Instrument angeboten, um hierdurch Ausfällen durch Verweigerungen entgegenzuwirken.

Von der Befragung via Online-Instrument haben 9,3 Prozent der Adressaten Gebrauch gemacht. In diesem Falle wurde freiwillig eine E-Mail-Adresse angegeben. Der Zugangs-Link zur Befragung wurde verschickt sowie eine einmalige Erinnerung nach zwei Wochen versendet. Die Formulierungen des Online-Fragebogens entsprachen mit einer Ausnahme<sup>6</sup> dem Wortlaut der CATI-Befragung.

### 2.4. Stichprobenbeschreibung

Insgesamt wurden Interviews mit 2.549 Interviewpartnern geführt. 14,3 Prozent der Interviewpartner erklärten sich bereit, den Interview-Teil B für einen weiteren Beruf zu bearbei-

---

<sup>5</sup> Eine Zuordnung von MYSKILLS-Berufen zu jeweils einschlägigen Branchen erfolgte über die Klassifikation der Wirtschaftszweige, Ausgabe 2008 (WZ 2008) durch das f-bb, vgl. Tabelle 1 und 2 in Kapitel 2.1.

<sup>6</sup> Lediglich Frage B3.1 danach, in welchen betrieblichen Einsatzfeldern Personen selbstständig arbeiten können müssen, um als einsetzbar gelten zu können, erwies sich zu Beginn der Erhebung aufgrund des relativ komplexen Antwortformats (siehe Fragebogen im Anhang) für CATI-Befragung als erläuterungsbedürftig. Zur Ermittlung der Profile wurde die Frage B3.1 in CATI-Interviews daher wie folgt gestellt: "In welchen betrieblichen Einsatzfeldern müssen Personen selbstständig arbeiten können, damit sie in Ihrem Betrieb bzw. Ihrer Einrichtung einsetzbar wären? Bitte gruppieren Sie diese in bis zu drei Profile. Damit ist gemeint, wie sich diese Einsatzfelder auf Ihre einzelnen Mitarbeiter aufteilen. Es muss ja nicht jede Person mit der gleichen Berufsbezeichnung identische Tätigkeiten ausführen. Die Einsatzfelder sind...". Anschließend wurden die Einsatzfelder des jeweiligen Berufs nochmals vorgelesen und für bis zu drei Profile jeweils ein Haken bei jedem einschlägigen Einsatzfeld gesetzt.

ten, sodass insgesamt 2.907 Interviews mit Unternehmensvertretern\*innen vorliegen (siehe Tab. 3).

Jedes Interview repräsentiert die Angaben eines Unternehmens zu je einem Referenzberuf. Grundlage der Datenauswertung stellen daher die geführten Interviews dar<sup>7</sup>.

*Tabelle 3. Übersicht zur Anzahl der geführten Interviews und Interviewpartner\*innen.*

	<b>Anzahl</b>
Anzahl der Interviews	2.907
Anzahl der Interviewpartner*innen	2.549
Anzahl von Interviewpartner*innen mit zwei Interviews	358

Im Folgenden soll dargestellt werden, wie viele Interviews mit Unternehmen (a) unterschiedlicher Größe, (b) aus unterschiedlichen Bundesländern, (c) in unterschiedlichen Branchen befragt wurden.

Einen Überblick über die Größe der teilnehmenden Unternehmen gibt Tabelle 4. Abweichungen von der Verteilung der Grundgesamtheit (vgl. Kapitel 2.2) werden im Rahmen der Analyse durch ein Gewichtungsverfahren ausgeglichen (vgl. Kapitel 2.5).

*Tabelle 4. Übersicht zur Verteilung der Interviews und Interviewpartner\*innen auf Unternehmensgrößen.*

	<b>Anzahl der Interviewpartner*innen</b>	<b>Anzahl der Interviews</b>
Kleinstunternehmen (1 bis 9 Mitarbeitende)	1.137	1.230
Kleine Unternehmen (10 bis 49.Mitarbeitende)	743	850
Mittlere Unternehmen (50 bis 449 Mitarbeitende)	405	608
Großunternehmen (500 und mehr Mitarbeitende)	144	189

Die meisten befragten Unternehmen hatten ihren Hauptsitz in Bayern, die wenigsten im Saarland (vgl. Tabelle 5). Auch hier werden etwaige Abweichungen von der Verteilung der Grundgesamtheit (vgl. Kapitel 2.2) durch das Gewichtungsverfahren ausgeglichen (vgl. Kapitel 2.5).

<sup>7</sup> Genau genommen basiert die Ergebnisdarstellung auf allen vorliegenden Interviews (n=2.907) in gewichteter Form (vgl. Kapitel 2.5) um so eine größtmögliche Repräsentativität und Aussagekraft zu gewährleisten. Eine künstliche Beschränkung der Datenbasis auf das erste Interview jedes Interviewpartners bzw. jeder Interviewpartnerin wurde stichprobenartig überprüft und zeigte keine wesentlichen bzw. nennenswerten Unterschiede.



Tabelle 5. Übersicht zur Verteilung der Interviews und Interviewpartner\*innen auf Bundesländer.

	Anzahl der Interviewpartner*innen	Anzahl der Interviews
Baden-Württemberg	332	366
Bayern	507	580
Berlin	106	120
Brandenburg	96	111
Bremen	25	28
Hamburg	55	63
Hessen	191	223
Mecklenburg-Vorpommern	61	75
Niedersachsen	241	278
Nordrhein-Westfalen	402	457
Rheinland-Pfalz	120	141
Saarland	26	27
Sachsen	145	163
Sachsen-Anhalt	75	87
Schleswig-Holstein	77	85
Thüringen	90	103

Bzgl. der vertretenen Wirtschaftszweige sind Unternehmen aus dem Baugewerbe besonders stark vertreten (vgl. Tabelle 6). Dies reflektiert die Verteilung der MYSKILLS-Berufe auf diese Branche (vgl. Tabelle 2 in Kapitel 2.1).

Tabelle 6. Übersicht zur Verteilung der Interviews und Interviewpartner\*innen auf Branchen.

	Anzahl der Inter- viewpartner*innen	Anzahl der Interviews
Baugewerbe	488	541
Sonstige/Andere Dienstleistungen	392	407
Herstellung und Verarbeitung von Konsumgütern	306	339
Einzelhandel, Großhandel und Handelsvermittlung	202	252
Herstellung und Verarbeitung von Industriegütern	165	192
Metall- und Elektroindustrie	158	186
Beherbergung und Gastronomie	157	207
Gesundheits- und Sozialwesen	145	197
Land- und Forstwirtschaft, Fischerei	140	143
Verkehr und Lagerei	93	113
Kraftfahrzeughandel und -reparatur	77	80
Maschinenbau, -installation und -reparatur; Fahrzeugbau	68	82
Wirtschaftliche, wissenschaftliche und freiberufliche Dienstleistungen	64	69



	Anzahl der Inter- viewpartner*innen	Anzahl der Interviews
Energie- und Wasserversorgung; Abwasser- und Abfallentsorgung; Rückgewinnung	48	53
Information und Kommunikation	46	46

Für eine Mehrzahl der 30 MYSKILLS-Berufe konnte die Quote von 100 Interviews je Beruf erreicht werden (vgl. Tabelle 7). Da Interviewpartner\*innen sich zu jedem Beruf höchstens einmal äußern konnten, ist die Zahl der Interviews hier identisch mit der Zahl der Interviewpartner\*innen. Für acht Berufe lag die Zahl knapp unter der angepeilten Quote von 100 Interviews. Nur in einem Fall wurde die angestrebte Quote mit nur 62 Interviews verfehlt (namentlich für den Beruf Fachkraft für Möbel-, Küchen- und Umzugsservice). In diesem Fall handelt es sich um einen weniger häufig vorkommenden Beruf, der vergleichsweise selten in Betrieben vorkommt. Entsprechend schwierig gestaltete sich die Suche nach auskunftsfähigen Interviewteilnehmer\*innen aus diesen Unternehmen (vgl. 3.2.). Insofern spiegeln Stichprobengrößen unter 100 zugleich ein wichtiges Merkmal der Population wider.

Tabelle 7. Übersicht zur Verteilung der Interviews und Interviewpartner\*innen auf MYSKILLS-Berufe.

Berufe	Interviews
Bäcker/in	102
Verkäufer/in	102
Fachkraft für Metalltechnik (Fachrichtung Konstruktionstechnik) oder Kon- struktionsmechaniker*in	101
Maschinen- und Anlagenführer*in (Schwerpunkt Metalltechnik)	101
Anlagenmechaniker*in für Sanitär-, Heizungs- und Klimatechnik	101
Koch/Köchin	101
Friseur*in	101
Fachlagerist/in	101
Gärtner*in (Fachrichtung Garten- und Landschaftsbau)	100
Landwirt/in	100
Tischler/in	100
Verfahrensmechaniker*in für Kunststoff und Kautschuktechnik	100
Kraftfahrzeugmechatroniker*in (Schwerpunkt Personenkraftwagentchnik)	100
Hochbaufacharbeiter*in (Schwerpunkt Maurerarbeiten) oder Maurer/in	100
Klempner/in	100
Fachkraft für Lebensmitteltechnik	100
Fachkraft im Gastgewerbe, Restaurantfachmann/-frau oder Hotelfachmann/- frau	100
Altenpflegehelfer/in	100
Hauswirtschaftler/in	100
Fachverkäufer*in im Lebensmittelhandwerk (Schwerpunkt Bäckerei)	100

Berufe	Interviews
Berufskraftfahrer/in	100
Fachinformatiker*in (Fachrichtung Systemintegration)	99
Gebäudereiniger/in	97
Bauten- und Objektbeschichter*in oder Maler*in	96
Änderungsschneider*in oder Maßschneider/in	93
Tiefbaufacharbeiter*in (Schwerpunkt Straßenbauarbeiten) oder Straßenbauer*in	90
Elektroniker*in (Fachrichtung Energie- und Gebäudetechnik)	88
Industrieelektriker*in (Fachrichtung Betriebstechnik)	88
Ausbaufacharbeiter*in (Schwerpunkt Fliesen-, Platten- und Mosaikarbeiten) oder Fliesen-, Platten- und Mosaikleger*in	84
Fachkraft für Möbel-, Küchen-, Umzugsservice	62

Da die Stichprobenkennwerteverteilung („sampling distribution“) gemäß dem zentralen Grenzwerttheorem („central limit theorem“) bereits ab einer Stichprobengröße von  $n \geq 30$  hinreichend normal verteilt ist (Döring & Bortz, 2016) liegen für alle Berufe, Branchen und Unternehmensgrößen ausreichend viele Interviews vor um Punkt- und Intervallschätzungen vornehmen zu können. Bei den berechneten Mittelwerten und Medianwerten ist dementsprechend auch auf Subgruppenebene von der Erwartungstreue<sup>8</sup> der Schätzer entsprechender Populationskennwerte auszugehen (vgl. zu den Gütekriterien von Schätzwerten Döring & Bortz, 2016).

## 2.5. Gewichtung

Um etwaige Unterschiede zur Verteilung der Unternehmen in der Population – wie sie sich aus der Natur von Stichprobenziehungen allgemein und aus der gezielt disproportional vorgenommenen Quotierung im Besonderen ergeben – in der Auswertung berücksichtigen zu können, wurde eine Gewichtung vorgenommen:

Für jedes Interview wurde iterativ ein Gewicht auf Basis von Unternehmensgröße und Bundesland bestimmt, um das Verhältnis der „Soll“-Verteilung<sup>9</sup> zur empirisch vorliegenden „Ist“-Verteilung zu quantifizieren (vgl. Infokasten „Gewichtete Auswertung“). Auf diese

<sup>8</sup> Ein Schätzer gilt in der mathematischen Statistik als erwartungstreu bzw. unverzerrt, wenn sein Erwartungswert gleich dem wahren Wert des zu schätzenden Parameters ist. Interessierte Leser\*innen seien verwiesen auf Döring & Bortz (2016).

<sup>9</sup> Angaben zur Grundgesamtheit bzw. zur Soll-Verteilung beziehen sich hier und im Folgenden auf das Unternehmensregister-System des Statistischen Bundesamtes. Grundlage der Gewichtung war die Verteilung von Unternehmen aus einschlägigen Wirtschaftszweigen (C, D, E, F, G, H, I, J, M, N, Q, S) auf unterschiedliche Beschäftigtengrößenklassen (0 bis 9, 10 bis 49, 50 bis 249, sowie 250 und mehr sozialversicherungspflichtig Beschäftigte) einerseits und auf die 16 Bundesländer Deutschlands andererseits.

Weise können Interviews mit einem für die Grundgesamtheit repräsentativem Gewicht in die Analyse eingehen, obwohl die Verteilung in der ursprünglichen Befragung per Stichprobendesign von der Verteilung der Grundgesamtheit abweicht.

Im Folgenden sollen die Effekte der Gewichtung auf die Bundesländer, Branchen und Mitarbeiterzahlen der befragten Unternehmen dargestellt werden, um Unterschiede zwischen der gezogenen Stichprobe und der Population zu illustrieren:

- Die Mittelwerte der Gewichte für unterschiedliche Bundesländer waren allesamt rund 1. Gewichte unter 1 erhielten v.a. Unternehmen aus Bremen ( $M = 0,68$ ;  $SD = 0,66$ ), Gewichte größer 1 v.a. Unternehmen aus Hamburg ( $M = 1,34$ ;  $SD = 1,35$ ).
- Auch Mittelwerte der Gewichte für unterschiedliche Branchen waren mit lediglich 3 Ausnahmen rund 1. Gewichte unter 1 erhielten v.a. Unternehmen aus dem Gesundheits- und Sozialwesen ( $M = 0,27$ ;  $SD = 0,55$ ) und Unternehmen aus der Metall- und Elektroindustrie ( $M = 0,49$ ;  $SD = 0,78$ ), Gewichte über 1 hingegen Unternehmen aus Kraftfahrzeughandel und -reparatur ( $M = 1,69$ ;  $SD = 0,96$ ).
- Am einflussreichsten fiel die Gewichtung für Unternehmen unterschiedlicher Größe aus: Kleinstunternehmen erhielten Gewichte über 1 ( $M = 2,06$ ;  $SD = 0,55$ ), Gewichte unter 1 erhielten kleine ( $M = 0,30$ ;  $SD = 0,08$ ), mittelgroße ( $0,13$ ;  $SD = 0,03$ ) und v.a. große Unternehmen ( $M = .03$ ;  $SD = .01$ ).

### Gewichtete Auswertung

Die Gewichtung repräsentiert, wie häufig ein Fall im Datensatz vertreten sein „sollte“ (man spricht auch von „Soll-Ist-Gewichtung“). Auf dieser Basis lassen sich gewichtete Statistiken berechnen:

Die **gewichtete Summe** ergibt sich als die Summe über die Produkte jedes Elements einer Variablen mit dem zugehörigen Gewicht.

Der **gewichtete Mittelwert** ergibt sich als die Relation von gewichteter Summe zur Summe über alle Gewichte.

Die **gewichtete Häufigkeit** von Angaben ergibt sich als die Summe über die Gewichte der Fälle mit Angaben.

Bestimmt man die gewichtete Häufigkeit für jede Ausprägung einer Variablen, lässt sich die **gewichtete Verteilung** der Variable näherungsweise bestimmen.

Insgesamt weisen diese Ergebnisse darauf hin, dass die Gewichtung v.a. zur Bereinigung der Verzerrungen beiträgt, die mit der gezielt disproportionalen Ziehung von Unternehmen unterschiedlicher Größe einhergeht.

Darüber hinaus dient die Gewichtung v.a. zur Feinjustierung der Ergebnisse, da die Ergebnisse aufgrund der Gewichtung hinsichtlich Unternehmensgröße und Bundesland repräsentativ für die anvisierte Grundgesamtheit sind.

Die Ergebnisdarstellung erfolgt im Folgenden – sofern nicht explizit anders angegeben – auf Basis der gewichteten Daten. Ausnahmen umfassen die Analysen in Kapitel 3.3 sowie die Analyse zu Abb. 9. In diesen Fällen wurde von einer Gewichtung abgesehen, da sich die Analysen auf kleine Teilmengen der Gesamtstichprobe beziehen, für die keine Repräsentativität der Befunde für die Unternehmenslandschaft in Deutschland beansprucht wird. Bei den nicht gewichteten Ergebnissen handelt sich dementsprechend um eine deskriptive Beschreibung der Stichprobe, die nur bedingt bzw. mit gebotener Vorsicht auf die Population aller deutschen Unternehmen übertragen werden sollte.

### 3. Ergebnisse

Im Folgenden werden die Ergebnisse der Unternehmensbefragung<sup>10</sup> dargestellt, die als „Computer Assisted Telephone Interview“ (CATI) mit Option auf eine Onlinebefragung umgesetzt wurde (vgl. Kapitel 2).

Nach einer Einführung in die Ausgangslage und den konzeptuellen Hintergrund der vorliegenden Studie einerseits (Kapitel 1), sowie den Ausführungen zur Methodik der durchgeführten Unternehmensbefragung und der Datenauswertung (Kapitel 2) andererseits, sollen im Folgenden die Ergebnisse der repräsentativen Unternehmensbefragung dargestellt werden.

Dabei sollen, wie in Kapitel 2.3 dargelegt, v.a. die Fragen beleuchtet werden, (1) inwiefern Personen als einsatzfähig angesehen werden, die Kompetenzen in einzelnen oder einigen, nicht jedoch in allen Einsatzfeldern eines Berufs aufweisen, (2) wie groß der Bedarf an Personen mit Kompetenzen unterhalb des vollwertigen Berufsabschlusses ist, im Vergleich zu Personen mit Kompetenzen in allen Einsatzfeldern des Berufs, (3) inwiefern bei Bedarf die Bereitschaft bestünde, Personen mit Kompetenzen in einzelnen Einsatzfeldern auch ohne Berufsabschluss einzustellen, (4) inwiefern aktuell Bedarf besteht an Personal mit Kompetenzen in einzelnen Einsatzfeldern, sowie (5) inwiefern deutsche Unternehmen modulare Nachqualifizierungen als probates Mittel erachten, das Fachkräftepotential in Deutschland auszuschöpfen.

Die Ergebnisdarstellung erfolgt dabei vom Allgemeinen zum Speziellen: Beginnend mit allgemeinen Aussagen zu Fachkräftebedarf und Fachkräftesicherung unter besonderer Berücksichtigung der Option von Teilqualifikation zur Nachqualifizierung (Kapitel 3.1), über den Bedarf und die Bereitschaft, bei Bedarf Personen mit Kompetenzen in einzelnen Einsatzfel-

---

<sup>10</sup> Da jedes durchgeführte Interview die Aussagen eines Unternehmens zu einem Referenzberuf widerspiegelt, wird im Rahmen der Ergebnisdarstellung der Begriff „Unternehmen“ synonym zum Begriff „Interview“ verwendet.

dern einzustellen (Kapitel 3.2), bis hin zu den konkreten Einschätzungen in Bezug auf einzelne Einsatzfelder ausgewählter Berufe (Kapitel 3.3).

### **3.1. Fachkräftemangel und Teilqualifizierungen**

Die an der Befragung teilnehmenden Unternehmen wurden um eine Einschätzung gebeten, wie sie, mit Blick auf ihren jeweiligen Betrieb bzw. ihre Einrichtung, die Situation bei der Personalrekrutierung einschätzen würden.

Konkret wurde gefragt, ob sie zum Zeitpunkt der Befragung 2019 (a) aktuell Schwierigkeiten hätten, passendes Personal für offene Stellen zu finden, ob sie (b) einen Anstieg derartiger Schwierigkeiten in den letzten zehn Jahren wahrgenommen haben und ob sie (c) von einem weiteren Anstieg derartiger Schwierigkeiten ausgehen würden.

Für alle drei Fragen zeigte sich 2019<sup>11</sup> eine deutliche Zustimmung unter den Befragten (siehe Abb. 1). Unter den Rahmenbedingungen einer guten Wirtschaftslage und einer sehr niedrigen Arbeitslosigkeit hatte ein Großteil der befragten Unternehmen 2019 Schwierigkeiten bei der Stellenbesetzung. Diese Schwierigkeiten haben in den letzten Jahren zugenommen und der Trend wurde als anhaltend eingestuft (vgl. Abb. 1).

---

<sup>11</sup> Auf eine detailliertere Analyse von Umfang, Gründen und Problematik des Fachkräftebedarfs in den befragten Unternehmen (Fragenblock E, vgl. Anhang 3.1) wird an dieser Stelle – entgegen der ursprünglichen Konzeption der Studie – aufgrund pot. mangelnder Übertragbarkeit auf die aktuelle Arbeitsmarktsituation verzichtet.

## "Wie schätzen Sie Ihre Situation bei der Personalrekrutierung ein?"

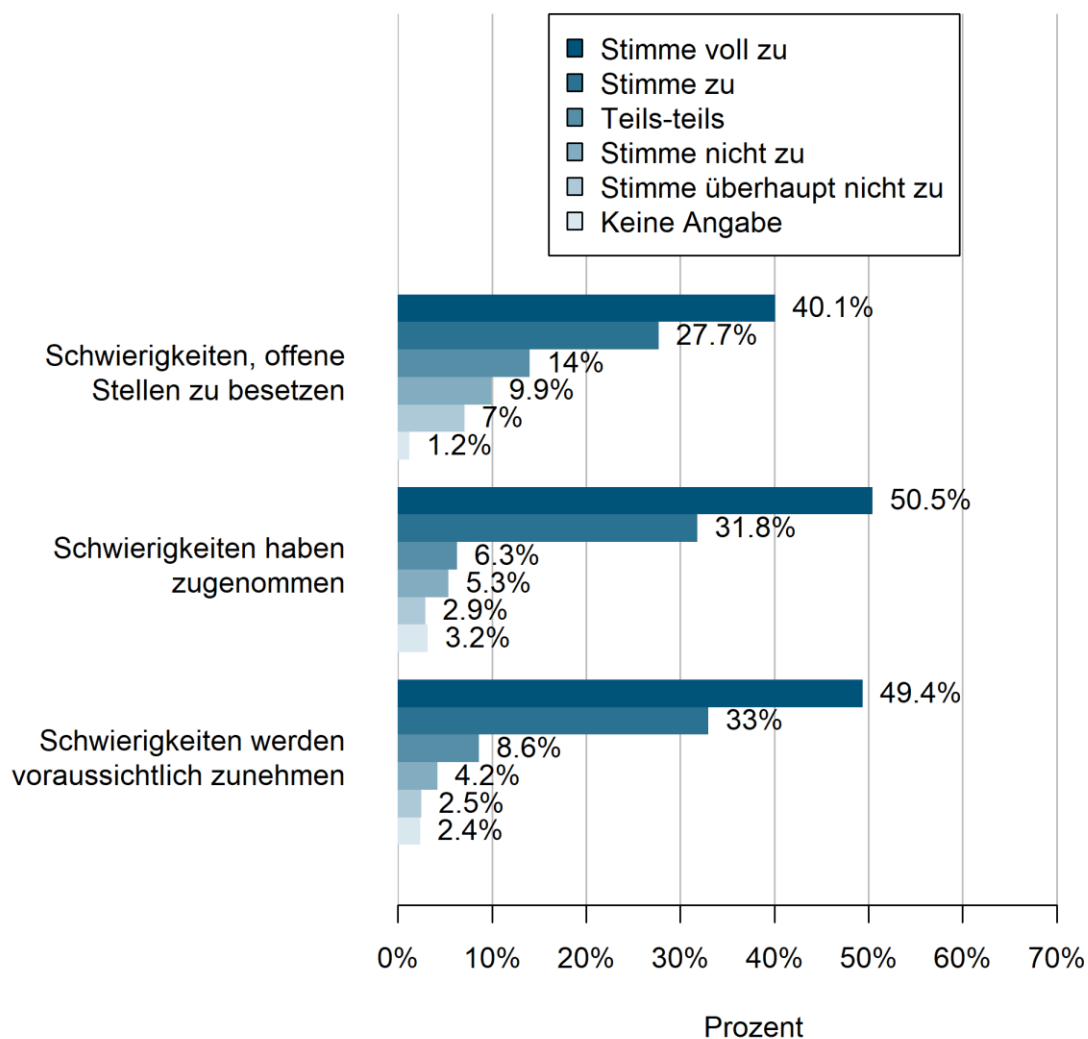


Abbildung 1. Gewichtete Angaben zu Schwierigkeiten der Personalrekrutierung in Gegenwart, Vergangenheit und Zukunft.

Unabhängig von den eigenen Schwierigkeiten der Stellenbesetzung wurden die Unternehmen danach befragt, welche Maßnahmen aus ihrer Sicht am ehesten geeignet seien, um etwaige Schwierigkeiten beim Fachkräftebedarf mittel- und langfristig zu begegnen. Die meistgenannte Maßnahme war die Erhöhung der Ausbildungsbeteiligung bei Jugendlichen in Deutschland (mit über 80% Zustimmung), gefolgt von weiteren Bildungsmaßnahmen. Wie in Abb. 2 dargestellt, bevorzugt ein deutlicher Großteil der befragten Unternehmen allgemein Maßnahmen um Kompetenzen auszubauen oder sichtbar zu machen (jeweils über 70%). Diesen Maßnahmen wird ein höherer Stellenwert beigemessen als der Anwerbung von Auszubildenden oder Fachkräften aus anderen Staaten.

**"Welche Maßnahmen sind aus Ihrer Sicht am ehesten geeignet, um Fachkräftemangel mittel- und langfristig zu begegnen?"**

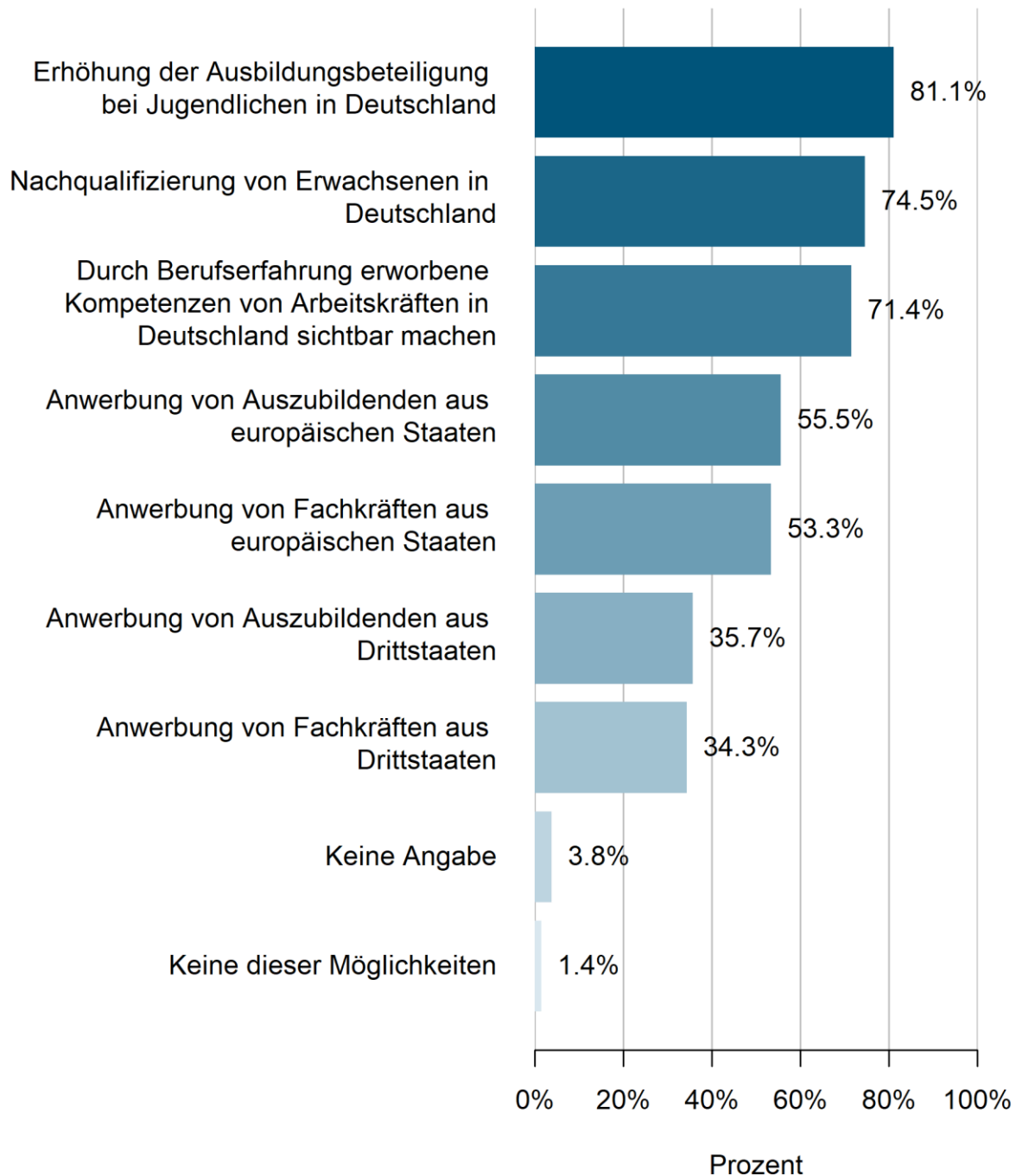


Abbildung 2. Gewichteter Anteil zustimmender Unternehmen für jede der genannten Maßnahmen (mehrere Angaben je Unternehmen möglich).

Die Unternehmen wurden auch nach den Gründen befragt, worauf etwaige Schwierigkeiten bei der Stellenbesetzung zurückzuführen seien: Zwei Drittel der Befragten (66,9%) gaben an,



dass Bewerber\*innen keine Qualifikation auf dem erforderlichen Niveau hätten; mehr als die Hälfte (55,5%) gaben an, dass es ihnen schwer fiel, die Kompetenzen von Bewerber\*innen einzuschätzen<sup>12</sup>. Dies unterstreicht den hohen Stellenwert, den die Unternehmen dem Ausbau und der Sichtbarmachung von Kompetenzen einräumen.

Vor dem Hintergrund der dargestellten Einschätzungen stellt sich die Frage, inwieweit Teilqualifikationen in einzelnen Einsatzfeldern eines Berufs einen Beitrag dazu leisten, den Bedarf an passendem Personal für Arbeitgeber zu decken. Von besonderem Interesse ist dabei, ob solche Einsatzfelder nur als Teil einer Nachqualifizierung bis zum regulären Berufsabschluss in Betracht kommen oder aber aus Sicht von Arbeitgebern auch für sich genommen – d.h. ohne dass es in jedem Fall zur Qualifizierung in einem vollwertigen Berufsabschluss kommt – als Mittel zur Ausschöpfung des Fachkräftepotentials geeignet sind.

Diejenigen Unternehmen, die eine Nachqualifizierung von Erwachsenen als Mittel gegen Fachkräftebedarf in Erwägung ziehen (vgl. Abb. 2) wurden dementsprechend befragt, inwiefern sie die schrittweise berufsbegleitende Nachqualifizierung und andere Qualifizierungsmaßnahmen als geeignet erachten, um das Fachkräftepotential der Personen über 25 Jahren in Deutschland auszuschöpfen. Dabei erzielten sämtliche erfragten Optionen der Nachqualifizierung mit über zwei Drittel der befragten Unternehmen eine deutliche Zustimmung (Abb. 3).

---

<sup>12</sup> Angeführt wurde die Liste der Gründe zum Zeitpunkt der Befragung 2019 von der nicht ausreichenden Verfügbarkeit von Bewerber\*innen in der Region (77,0%) bzw. dem hohen Wettbewerb um Arbeitskräfte in der Region (72,6%).

### "Welche Maßnahmen halten Sie am ehesten für geeignet, das Fachkräftepotential in Deutschland auszuschöpfen?"

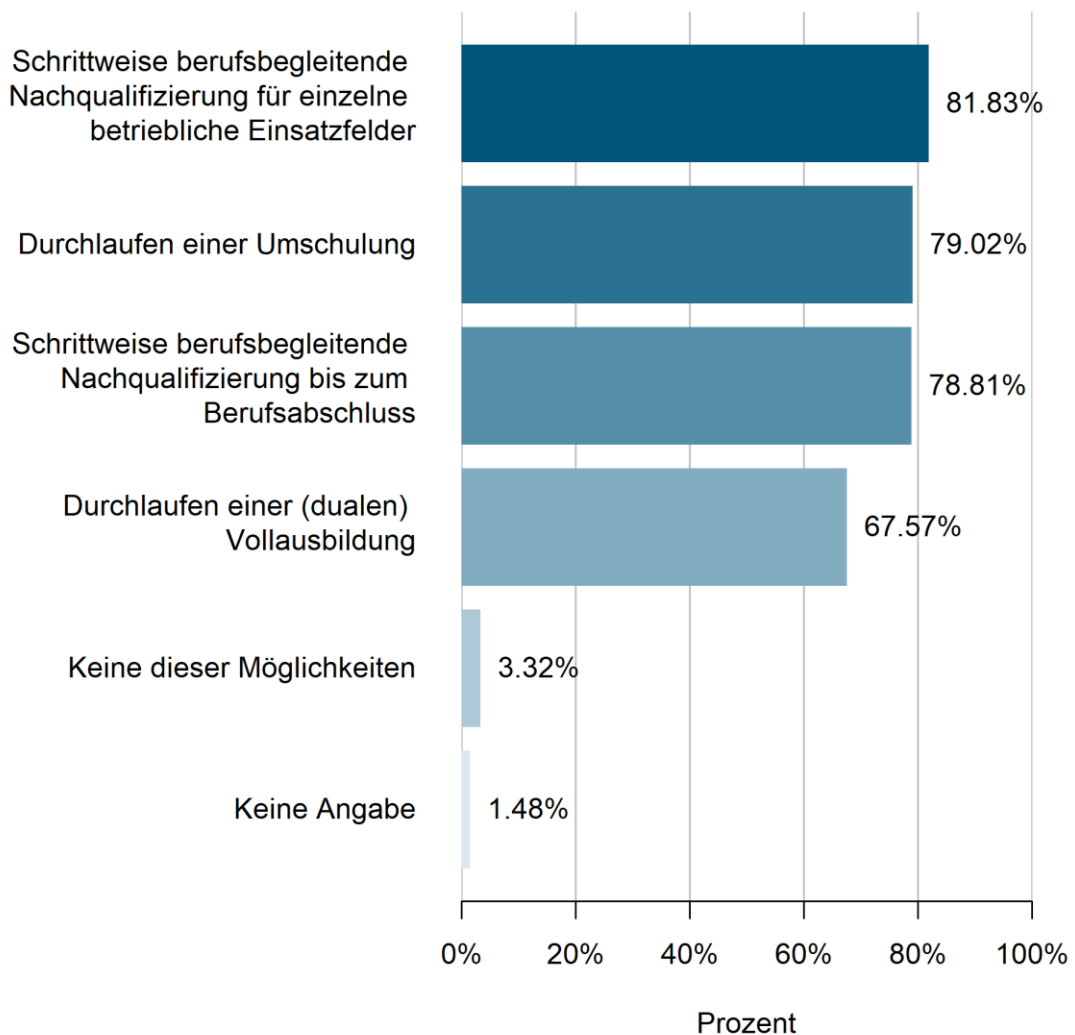


Abbildung 3. Gewichteter Anteil zustimmender Unternehmen, die unterschiedliche Qualifikationsmaßnahmen am ehesten für geeignet halten, um unter den Personen von 25 Jahren und älter das Fachkräftepotential in Deutschland auszuschöpfen (mehrere Angaben je Unternehmen möglich).

Bezüglich der Nachqualifizierung von Erwachsenen in Deutschland scheint es aus Sicht der befragten Unternehmen keine bedeutsame Rolle zu spielen, ob eine Maßnahme in einen Berufsabschluss mündet oder nicht, ob es sich um eine Umschulung handelt, eine TQ oder eine (weitere) Vollausbildung. Alle Qualifizierungsmaßnahmen erfahren hohe Zustimmungswerte.

Betrachtet man die Zustimmung zur berufsbegleitenden Nachqualifizierung bis zum Berufsabschluss getrennt nach Berufen (Abb. 4) lässt sich feststellen, dass der Anteil der zustimmenden Unternehmen auch berufsübergreifend mit durchgängig mehr als zwei Drittel auffallend hoch ausfällt.

**"Schrittweise berufsbegleitende Nachqualifizierung bis zum Vollabschluss"**  
Anteil zustimmender Unternehmen nach Beruf

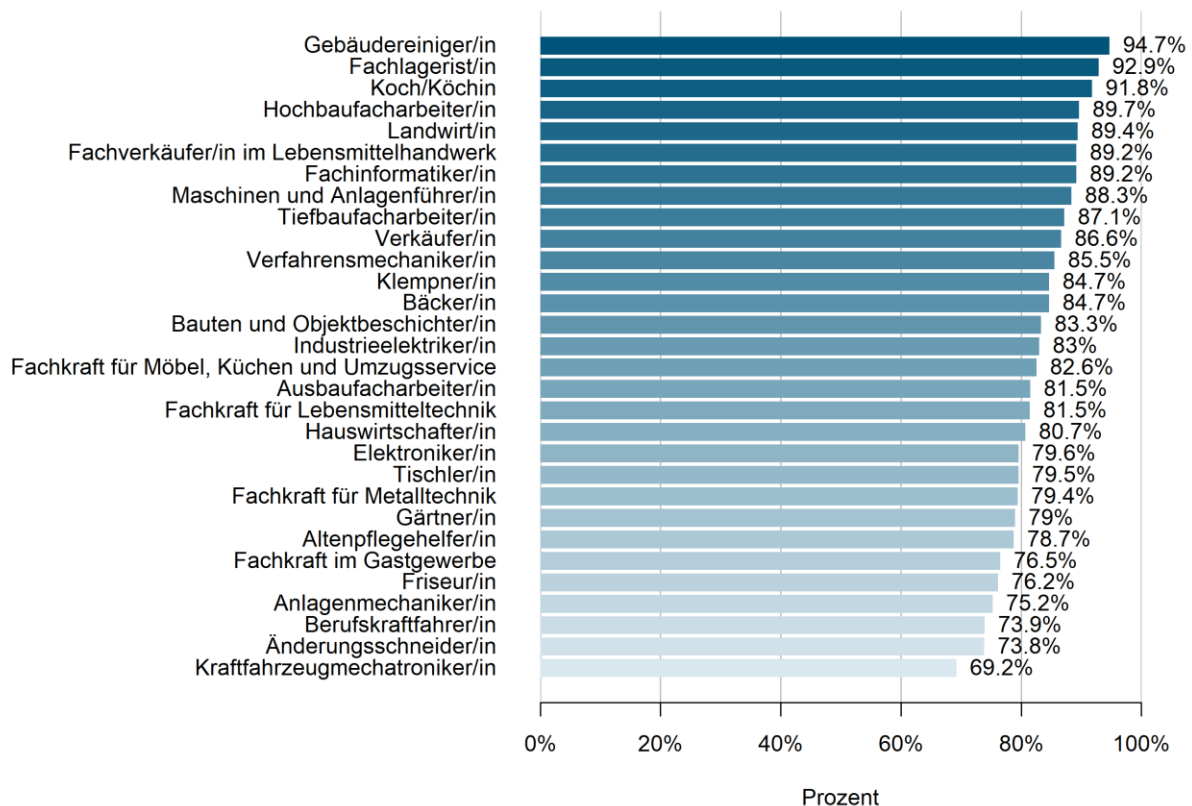


Abbildung 4. Gewichteter Anteil der Unternehmen zu unterschiedlichen Berufen, die schrittweise berufsbegleitende Nachqualifizierung bis zum Vollabschluss am ehesten für geeignet halten, um unter den Personen von 25 Jahren und älter das Fachkräftepotential in Deutschland auszuschöpfen.

Auch wenn es durchaus Unterschiede zwischen den Berufen gibt (z.B. war die Zustimmung für den Beruf Kraftfahrzeugmechatroniker\*in mit 69,2% geringer als für den Beruf Gebäudereiniger\*in mit 94,7%) stimmt doch in jedem Beruf eine deutliche Mehrheit der befragten Unternehmen zu, dass diese Qualifikationsmaßnahme geeignet sei, das Fachkräftepotential in Deutschland unter den Personen ab 25 Jahren auszuschöpfen.

Ein durchaus vergleichbares Bild erhält man, wenn man die Zustimmung zur schrittweisen Nachqualifizierung für einzelne betriebliche Einsatzfelder (also unabhängig vom Qualifikationsziel Berufsabschluss) getrennt nach Berufen betrachtet (Abb. 5): In jedem Beruf stimmten mindestens 64,7% der Eignung dieser Qualifikationsmaßnahme für Personen ab 25 Jahren zu.

**"Schrittweise berufsbegleitende Nachqualifizierung für einzelne Einsatzfelder"**  
Anteil zustimmender Unternehmen nach Beruf

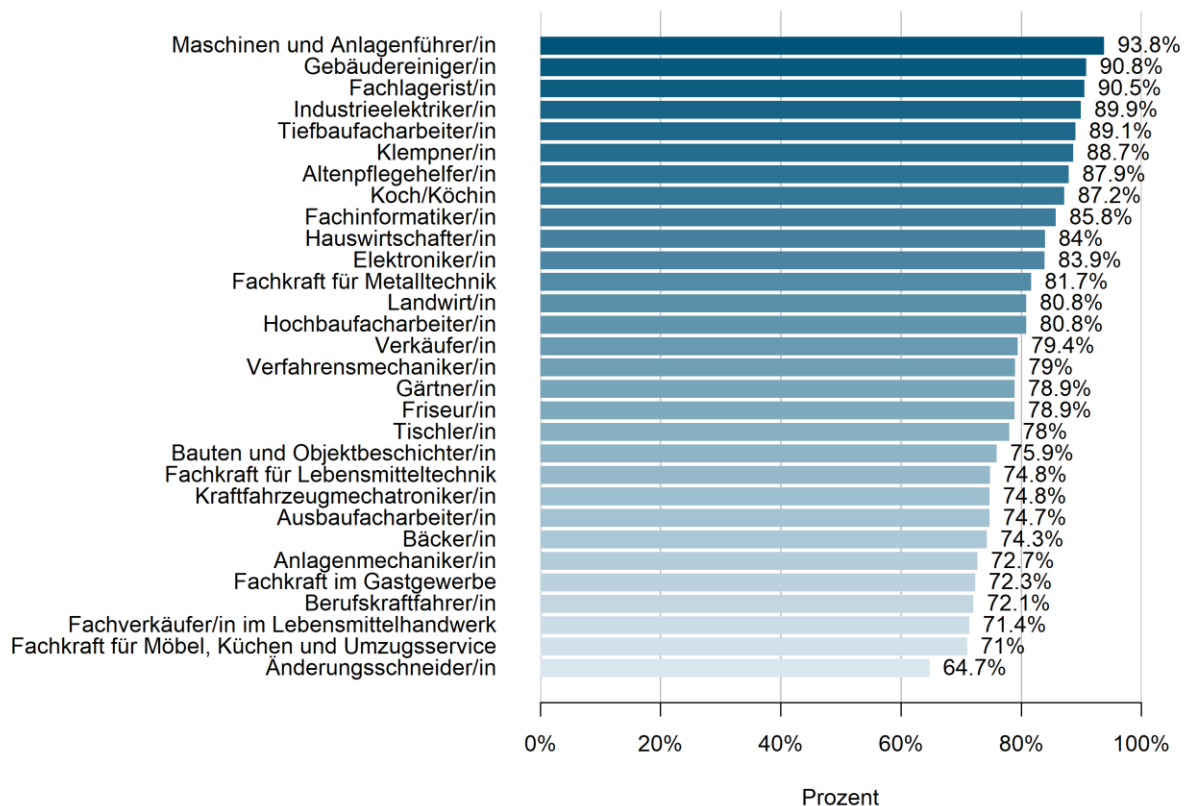


Abbildung 5. Gewichteter Anteil der Unternehmen zu unterschiedlichen Berufen, die schrittweise berufsbegleitende Nachqualifizierung in einzelnen beruflichen Einsatzfeldern am ehesten für geeignet halten, unter den Personen von 25 Jahren und älter das Fachkräftepotential in Deutschland auszuschöpfen.

An dieser Stelle ist zu betonen, dass es sich bei den hier berichteten Einschätzungen durchweg um Angaben zur Nachqualifizierung von Personen handelt, die mindestens 25 Jahre alt sind. Sie sagen insofern nichts über den Stellenwert des Berufsabschlusses an sich aus, über jüngere Zielgruppen oder über die Anzahl an Einsatzfeldern, in denen Personen kompetent sein sollten um selbständig arbeiten zu können (vgl. hierzu Abb. 6).

Die Ergebnisse, die in Abb. 2 – 5 dargestellt sind, lassen darauf schließen, dass Arbeitgeber\*innen mit Blick auf Personen von 25 oder mehr Jahren die schrittweise Nachqualifizierung nicht nur für den Erwerb eines vollwertigen Berufsabschlusses, sondern auch mit Blick auf den Kompetenzerwerb in einzelnen Einsatzfeldern wertschätzen. Grundsätzlich deutet sich in diesem Befund bereits eine ausgeprägte Bereitschaft der Arbeitgeber\*innen an, den Bedarf an qualifizierten Arbeitskräften auch mit Personen zu decken, die über Kompetenzen in bestimmten Teilbereichen eines Berufes verfügen, nicht jedoch über einen einschlägigen Berufsabschluss (vgl. Kapitel 3.2.).

Da auch die Sichtbarmachung vorhandener Kompetenzen mit 71,5% sehr hohe Zustimmungsraten erzielt vgl. (Abb. 2) ist außerdem davon auszugehen, dass die Befragten über-

wiegend an einem ausreichend großen Pool an nachweislich kompetenten Bewerber\*innen interessiert sind, unabhängig von der Art des Kompetenzerwerbs.

*Mit Blick auf die forschungsleitenden Fragestellungen legen diese Befunde nahe, dass Arbeitgeber\*innen modularen Qualifizierungsangebote und der Kompetenzerfassung offen gegenüberstehen.*

### **3.2. Kompetenzbedarfe unterhalb des Vollberufs**

Nachdem im vorangegangenen Kapitel festgestellt wurde, dass grundsätzlich eine ausgeprägte Offenheit gegenüber modularen Angeboten der Qualifizierung Kompetenzfeststellung unter den Befragten vorliegt, werden wir uns im Folgenden den Fragen widmen, welche Kompetenzen die Unternehmen konkret und in welchem Ausmaß benötigen (Kapitel 3.2.1) und inwiefern sie aktuell oder im Bedarfsfall aktiv auf der Suche nach Personen sind, die Kompetenzen in einzelnen Einsatzfeldern nachweisen können (Kapitel 3.2.2).

#### **3.2.1. Analysen zu Einsatzfeld-Profilen**

Die Unternehmen wurden danach befragt, in welchen betrieblichen Einsatzfeldern Personen selbstständig arbeiten können müssen, um im Betrieb bzw. der Einrichtung einsetzbar zu sein. Jedes Unternehmen konnte bis zu drei Kombinationen von Einsatzfeldern benennen. Jede Kombination von Einsatzfeldern stellt ein mögliches „Profil“ von Kompetenzen dar (siehe Anhang 1 für eine Übersicht zu den angenommenen Einsatzfeldern aller Berufe).

Das einfachste Profil umfasst schlicht alle Einsatzfelder eines Berufs – am Beispiel des Berufs Verkäufer\*in wären dies z.B. Kompetenzen in folgenden 5 Einsatzfeldern:

1. Kassieren;
2. Bedienen, beraten und verkaufen;
3. Verkaufsfördernde Maßnahmen durchführen;
4. Warenwirtschaftliche Prozesse durchführen;
5. Im Kundenservice arbeiten

Ein Profil, das alle Einsatzfelder umfasst, wird im Folgenden auch als „Vollprofil“ bezeichnet. Die übrigen Profile werden als „Teilprofile“ bezeichnet. Mit Blick auf den Beruf Verkäufer\*in ist z.B. ein Teilprofil gefragt, wenn lediglich Kompetenzen in einem Einsatzfeld (z.B. Kassieren) vorliegen müssen, um in einem Betrieb oder Unternehmen einsetzbar zu sein. Ein anderes Teilprofil wäre erforderlich, wenn eine Person neben dem Kassieren (Einsatzfeld 1) noch Bedienen, beraten und verkaufen (Einsatzfeld 2), und im Kundenservice arbeiten (Einsatzfeld 5) können sollte, die übrigen Einsatzfelder (Verkaufsfördernde Maßnahmen durchführen und warenwirtschaftliche Prozesse durchführen) hingegen nicht bzw. in der Regel von anderen Personen ausgeführt werden.

Abb. 6 zeigt für jeden Beruf den Anteil der Unternehmen, die (1) nur das Vollprofil angaben, (2) nur Teilprofile angaben, (3) sowohl das Vollprofil, als auch mindestens ein Teilprofil angaben, und (4) kein Profil angaben.

**"In welchen betrieblichen Einsatzfeldern müssen Personen selbstständig arbeiten können, damit sie in Ihrem Betrieb bzw. Ihrer Einrichtung einsetzbar wären?"**  
Anteile unterschiedlicher Antworttypen getrennt nach Berufen

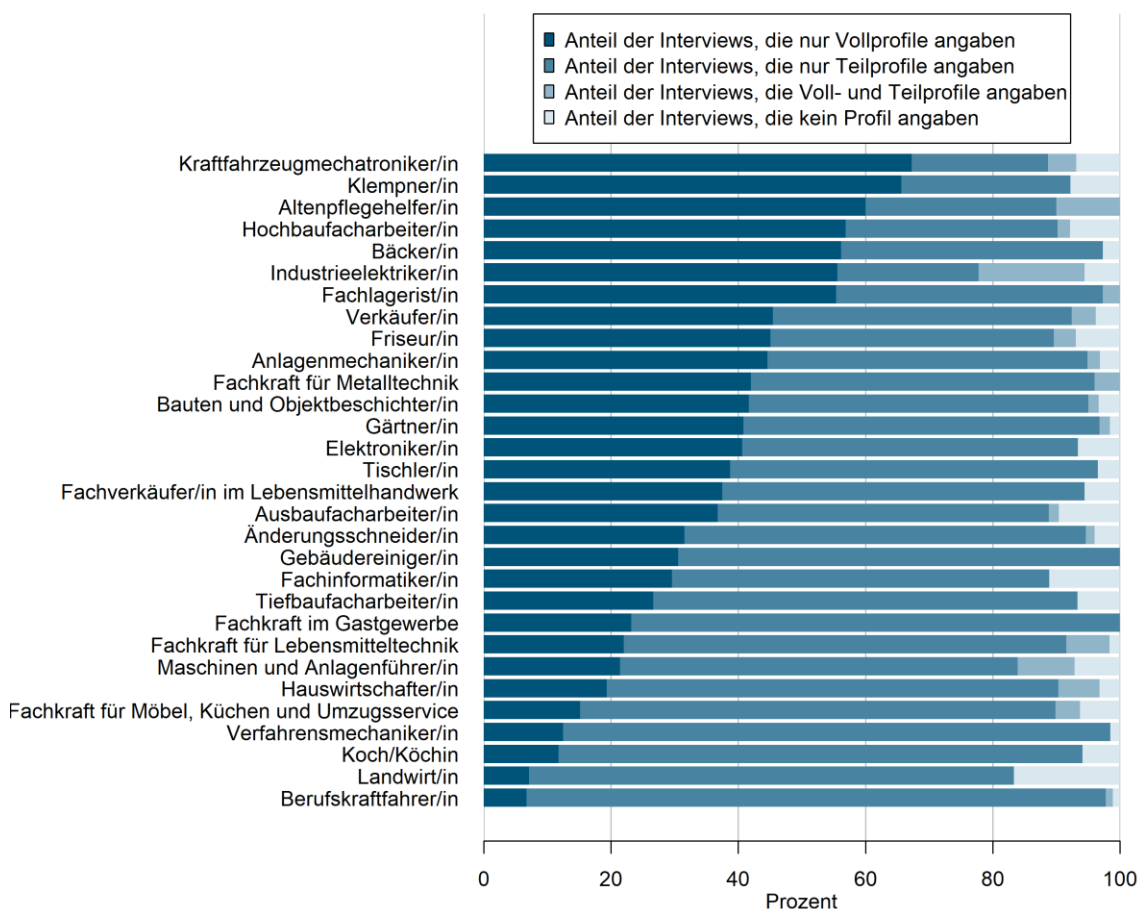


Abbildung 6. Zusammenfassende gewichtete Darstellung der bis zu drei Einsatzfeld-Profile, die von jedem Unternehmen angegeben werden konnten (vgl. Erläuterungen im Fließtext).

Wie man sieht, decken die 30 Berufe ein breites Spektrum ab: Auf der einen Seite finden sich Berufe, in denen überwiegend das Vollprofil gewünscht wird (z.B. Kraftfahrzeugmechatroniker\*in mit rund 67,2% Unternehmen, die ausschließlich Vollprofile angaben), zum anderen aber auch Berufe, bei denen von einem überwiegend Anteil der Befragten ausschließlich Teilprofile genannt wurden (z.B. Berufskraftfahrer\*in mit rund 91,0%, die ausschließlich Teilprofile angaben).

Unternehmen, die sowohl das Vollprofil als auch das Teilprofil angaben, fanden sich berufsübergreifend nur wenige (am ehesten noch für den Beruf Industrieelektriker\*in, bei dem immerhin 16,7% Unternehmen beide Arten von Profil angaben). Dies lässt darauf schließen, dass Unternehmen sich überwiegend klar danach unterscheiden lassen, ob sie eher Allrounder einsetzen – die entsprechend Kompetenzen in allen Einsatzfeldern aufweisen müssen um einsatzfähig zu sein – oder ob sie für unterschiedliche Einsatzfelder (oder Kombinationen von Einsatzfeldern) unterschiedliche Personen einsetzen.

Relativ ausgewogen war das Verhältnis zwischen Unternehmen mit einer Präferenz für das Vollprofil und Unternehmen mit einer Präferenz für Teilprofile für die Berufe Friseur\*in und Verkäufer\*in (mit jeweils rund 45% Unternehmen, die das Vollprofil bevorzugten). Für eine deutliche Mehrheit der untersuchten 30 Berufe überwog hingegen der Anteil an Unternehmen, die ausschließlich Teilprofile angaben (gegenüber dem Anteil an Unternehmen, die das Vollprofil angaben).

Mit Blick auf die berufliche Praxis einerseits und die Berufsinhalte andererseits sind diese Ergebnisse durchaus plausibel: So findet sich z.B. für den Beruf Landwirt\*in eine hohe Bereitschaft zum Einsatz von Personen mit Teilprofilen (76,2% der Unternehmen) und nur wenige Unternehmen setzen das Vollprofil voraus (7,1%). Der Beruf Landwirt ist unterteilt in folgende Einsatzfelder (vgl. Anhang 1):

1. Schafe halten, Geflügel mästen und Eier produzieren;
2. Öl-/Hackfrüchte und Futterpflanzen produzieren;
3. Getreide und Mais produzieren;
4. Rinder halten, züchten und melken;
5. Schweine halten, züchten und mästen

Eine geringe Relevanz des Vollprofils lässt sich für diesen Beruf zumindest teilweise darauf zurückführen, dass Landwirts-Betriebe zunehmend auf einzelne Produktionszweige spezialisiert sind – z.B. vorwiegend Ackerbau betreiben oder vorrangig eine Tierart halten. Allein deshalb scheint es verständlich, dass einzelne Unternehmen nicht das komplette Vollprofil für erforderlich halten. Für andere Berufe lässt sich das Ergebnis auf eine starke Arbeitsteilung innerhalb eines Betriebs zurückführen, z.B. beim Beruf Koch/Köchin. Dieser ist in folgende Einsatzfelder unterteilt:

1. Spül- und Reinigungsarbeiten durchführen;
2. Salate und Vorspeisen vorbereiten und herstellen;
3. Beilagen und Suppen vorbereiten und herstellen;
4. Süßspeisen herstellen;
5. Fleisch- und Fischgerichte herstellen;
6. Küchenbetrieb leiten;
7. Im Service arbeiten



Umgekehrt handelt es sich bei Berufen, in denen überwiegend das Vollprofil als erforderlich gilt, um solche, die überwiegend vollumfänglich praktiziert werden – mit Blick auf den Beruf Kfz-Mechatroniker\*in halten beispielsweise 67,2% der Unternehmen ausschließlich das Vollprofil für ausreichend, und 23,4% ausschließlich das Teilprofil. Dies korrespondiert mit der hohen Ausbildungsdauer des Berufs und mit den entsprechend breiten Anforderungen,

#### **Hinweis zur Branchenzuordnung**

Die Unternehmen ordneten sich einem von 15 Wirtschaftszweigen zu (vgl. Abb. 7) und wählten im Anschluss einen der 30 MYSKILLS-Referenzberufe aus, zu dem sie (a) Personen in ihrem Betrieb bzw. ihrer Einrichtung beschäftigten und (b) zu dem sie sich mit Blick auf betriebliche Einsatzfelder auskunftsfähig fühlten. Typische Zuordnungen der Berufe zu den Branchen finden sich in den Tabellen 1 und 2.

Eine einfache Zuordnung von Berufen zu Branchen ist infolgedessen nicht möglich. Beispielsweise ordneten sich 143 Unternehmen der Branche „Land- und Forstwirtschaft; Fischerei“ zu, die wiederum zu 9 verschiedenen MYSKILLS-Berufen aussagten (also nicht nur zum naheliegenden Beruf „Landwirt\*in“). Zum Beruf „Landwirtin\*in“ wiederum wurden Unternehmen befragt, die sich drei Branchen zuordneten ("Herstellung und Verarbeitung von Konsumgütern", "Land- und Forstwirtschaft, Fischerei" & "Sonstige/Andere Dienstleistungen").

die Fachkräfte in der Praxis zu bewältigen haben.

Auch die Unternehmensgröße und die Branche der Unternehmen können zur Erklärung von Unterschieden in der Präferenz von Voll- oder Teilprofil beitragen: So ist beispielsweise zu vermuten, dass Kleinstunternehmen aufgrund der vergleichsweise geringen Zahl an Beschäftigten eher Personen mit Vollprofil beschäftigen oder dass die Präferenz für das Vollprofil v.a. in handwerklichen Berufen besonders ausgeprägt ist.

Im Folgenden soll daher der Anteil der Unternehmen, die ausschließlich das Vollprofil als erforderlich angaben (relativ zu denjenigen Unternehmen, die mindestens ein Profil angaben), differenziert nach Branche und Größe betrachtet werden.

Abb. 7 gibt für jede Branche den Anteil der Unternehmen an, die angaben ausschließlich Personen mit Vollprofil für einsetzbar zu halten (für eine Zuordnung der MYSKILLS-Berufe zu den Branchen vgl. Tabelle 1 und 2 in Kapitel 2.1).

### Anteil an Unternehmen mit ausschließlich Vollprofilen getrennt nach Branche

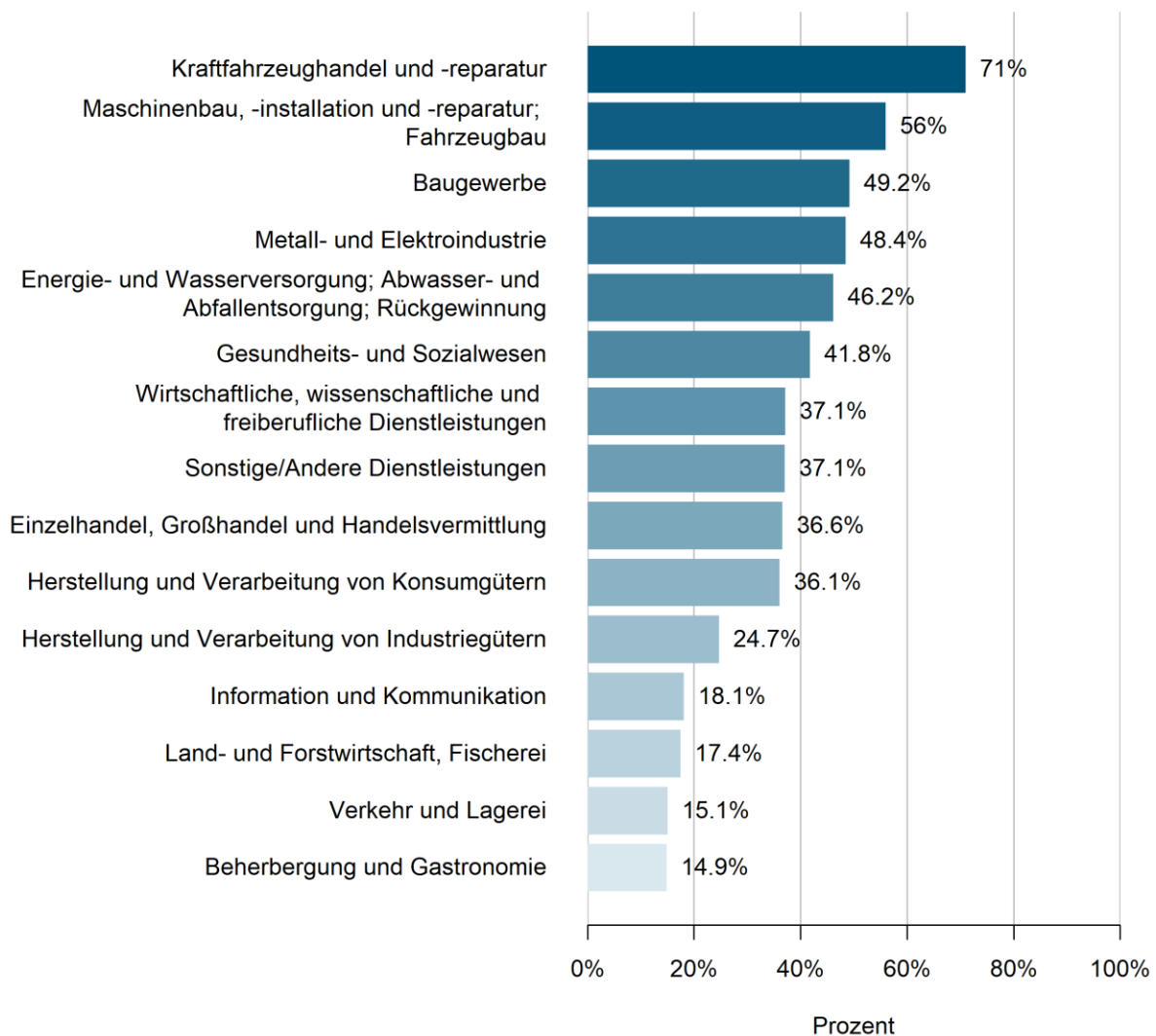


Abbildung 7. Gewichteter Anteil der Unternehmen aus unterschiedlichen Branchen, die ausschließlich das Vollprofil angegeben haben (relativ zu allen Unternehmen, die mindestens ein Profil angaben).

In der Branche Kraftfahrzeughandel und -reparatur werden in 71% der Unternehmen Arbeitnehmer\*innen benötigt, die über Kompetenzen in allen Einsatzfeldern – also das Vollprofil – verfügen. Unternehmen dieser Branche beschäftigen nach eigener Angabe Personen in Berufen wie Berufskraftfahrer\*in, Fachlagerist\*in, Industrieelektriker\*in (Fachrichtung Betriebstechnik, Kraftfahrzeugmechatroniker\*in (Schwerpunkt Personenkraftwagentechnik), Maschinen- und Anlagenführer\*in (Schwerpunkt Metalltechnik).

Auch in der Branche „Maschinenbau, -installation und -reparatur; Fahrzeugbau“ sind es mit 56,0% noch mehr als die Hälfte der Unternehmen, die ein Vollprofil benötigen. Unternehmen dieser Branche beschäftigen nach eigener Angabe Personen in Berufen wie Anlagenmechaniker\*in für Sanitär-, Heizungs- und Klimatechnik, Elektroniker\*in (Fachrichtung Energie-

und Gebäudetechnik), Fachinformatiker\*in (Fachrichtung Systemintegration), Fachkraft für Metalltechnik (Fachrichtung Konstruktionstechnik) oder Konstruktionsmechaniker/in, Fachlagerist/in, Industrieelektriker\*in (Fachrichtung Betriebstechnik), Kraftfahrzeugmechatroniker\*in (Schwerpunkt Personenkraftwagentechnik), Maschinen- und Anlagenführer\*in (Schwerpunkt Metalltechnik).

In den meisten Branchen ist es jedoch so, dass weniger als die Hälfte der Unternehmen Arbeitnehmer\*innen mit Vollprofil benötigen. Besonders hervorzuheben sind hier die Branchen "Information und Kommunikation", "Land- und Forstwirtschaft, Fischerei", "Verkehr und Lagerei", sowie "Beherbergung und Gastronomie" mit jeweils unter 20% an Unternehmen (vgl. Anhang 2 sowie Tabellen 1 und 2 für typische Berufe zu diesen Branchen).

Abb. 8 gibt den Anteil an Unternehmen mit einer Präferenz für das Vollprofil für Unternehmen unterschiedlicher Größe an. Da in Zusammenhang mit der Unternehmensgröße von systematischen Unterschieden je nach zuständiger Kammer auszugehen war, werden die Ergebnisse entsprechend aufgeschlüsselt.

**Anteil an Personen mit ausschließlich Vollprofilen**  
getrennt nach Unternehmensgröße und zuständiger Kammer

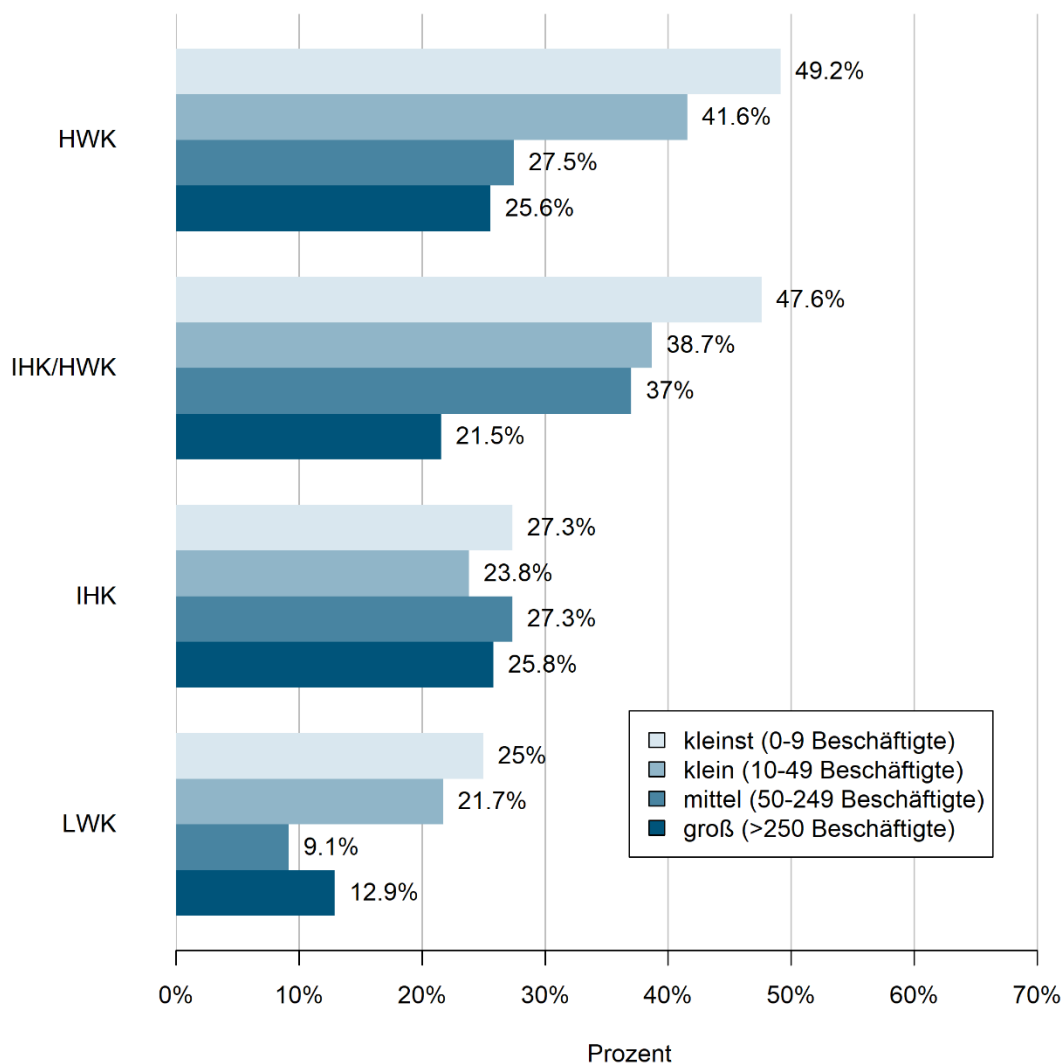


Abbildung 8. Gewichteter Anteil der Unternehmen aus unterschiedlicher Größe und Zuständigkeitsbereiche, die ausschließlich das Vollprofil angegeben haben (relativ zu allen Unternehmen, die mindestens ein Profil angegeben).

Es zeigen sich deutliche Unterschiede zwischen den Berufen, die den verschiedenen Kammern zuzuordnen sind: Vergleichsweise hoch ist die Verbreitung des Vollprofils unter Handwerksberufen (jedoch selbst hier stets unter 50%). Vergleichsweise gering ist die Verbreitung des Vollprofils unter Berufen im Verantwortungsbereich der Landwirtschaftskammer (LWK). Ein deutlicher Fokus auf das Vollprofil ist auch in dieser Analyse nicht zu erkennen. Bei Handwerksberufen, und bei gemeinsamer Zuständigkeit von Handwerkskammer (HWK) und Industrie- und Handelskammer (IHK) sinkt der Anteil an Unternehmen, die ausschließlich das Vollprofil angegeben haben, mit zunehmender Unternehmensgröße.

*Mit Blick auf die forschungsleitenden Fragestellungen lässt sich jedoch festhalten, dass ein überwiegender Teil der befragten Unternehmen Personen auch dann für einsatzfähig hält, wenn sie nicht über Kompetenzen in allen Einsatzfeldern eines Berufes verfügen.*

Zur Veranschaulichung besonders verbreiteter Teilprofile weist Abb. 9 für jeden untersuchten Beruf diejenigen Profile aus, die nicht dem Vollprofil entsprechen und in den Interviews mindestens 10 mal genannt wurden (vgl. für eine vollständige Übersicht über die Nennungshäufigkeit aller genannten Profile Anhang 5).

Für die grafische Darstellung wird jedes mögliche Teilprofil als eine Ziffernfolge repräsentiert: Dabei stellt jede Ziffer ein Einsatzfeld dar (die erste Ziffer das erste Einsatzfeld, die zweite Ziffer das zweite Einsatzfeld usw.). Eine 1 bedeutet, dass das jeweilige Einsatzfeld Teil des Profils ist, eine 0 hingegen bedeutet, dass das Einsatzfeld nicht Teil des Profils ist. Der Beruf Verkäufer\*in lässt sich beispielsweise in folgende fünf Einsatzfelder unterteilen (vgl. Anhang 1):

- Kassieren
- Bedienen, beraten und verkaufen
- Verkaufsfördernde Maßnahmen durchführen
- Warenwirtschaftliche Prozesse durchführen
- Im Kundenservice arbeiten

Die Ziffernfolgen 00010 & 11100 repräsentieren dementsprechend zwei Teilprofile, von denen das erste Teilprofil (mit der Ziffernfolge 00010) lediglich ein Einsatzfeld umfasst (nämlich „Warenwirtschaftliche Prozesse durchführen“). Das zweite Teilprofil (11100) hingegen umfasst die ersten drei Einsatzfelder („Kassieren“, „Bedienen, beraten und verkaufen“ und „Verkaufsfördernde Maßnahmen durchführen“), nicht jedoch die übrigen beiden Einsatzfelder („Warenwirtschaftliche Prozesse durchführen“ & „Im Kundenservice arbeiten“). Sämtliche im Rahmen der Unternehmensbefragung genannten Profile finden sich im Datenreport (Anhang 5).

Die Anzahl der Einsatzfelder je Beruf variiert im Rahmen von MYSKILLS zwischen 4 und 7 (siehe Anhang 1). Bei einem Beruf mit 4 Einsatzfeldern sind dabei kombinatorisch betrachtet 15 unterschiedliche Profile möglich<sup>13</sup>, für einen Beruf mit 7 Einsatzfeldern bereits 127 unterschiedliche Profile<sup>14</sup>. Da die unterschiedlichen angegebenen Profile zahlreich und teilweise sehr spezifisch für die teilnehmenden Unternehmen waren (vgl. Datenreport in Anhang 5) ist nicht davon auszugehen, dass ein Unternehmen derselben Größe und aus demselben Bundesland zu einem Beruf auch vergleichbare Profile angibt. Eine Gewichtung der Nen-

<sup>13</sup> Konkret existieren zu einem Beruf mit 4 Einsatzfeldern 4 Teilprofile mit je einem Einsatzfeld, 6 mit je zwei Einsatzfeldern, 4 mit je drei Einsatzfeldern und ein Vollprofil mit allen Einsatzfeldern.

<sup>14</sup> Konkret existieren zu einem Beruf mit 7 Einsatzfeldern 7 Teilprofile mit je einem Einsatzfeld, 21 mit je zwei Einsatzfeldern, 35 mit 3 Einsatzfeldern, 35 mit 4 Einsatzfeldern, 21 mit 5 Einsatzfeldern, 7 mit 6 Einsatzfeldern und ein Vollprofil mit allen 7 Einsatzfeldern.

nungshäufigkeit einzelner Profile (i.S.v. Kapitel 2.5) würde jedoch pauschal eine höhere Nennungshäufigkeit von Profilen nahelegen, die von unterrepräsentierten Unternehmen angegeben wurden.

Um sicherzustellen, dass die ausgewiesenen Teilprofile tatsächlich eine nennenswerte Verbreitung in der Population aufweisen, basiert Abb. 9 auf der *ungewichteten* Nennungshäufigkeit von Profilen. Konkret werden im Folgenden diejenigen Profile berichtet, die mindestens 10 mal genannt wurden. Auf diese Weise soll ein Eindruck davon vermittelt werden, welche Teilprofile de facto in unterschiedlichen Unternehmen eine Rolle spielen, ohne zu suggerieren, dass die genaue Häufigkeit einzelner Teilprofile anhand der vorliegenden Daten exakt geschätzt werden könnte.

**Profile jenseits des Vollprofils mit mindestens 10 Nennungen  
getrennt nach Berufen**

Hauswirtschaftler/in	10000	01000	00011	01100	00001	00010	00100
Fachinformatiker/in	00011	01000	00001	00100	10000	11100	
Gebäudereiniger/in	10000	01000	00100	01010	10101		
Maschinen und Anlagenführer/in	0001	1000	0010	1110	0100		
Industrieelektriker/in	1000	0100	0111	0010	0011		
Fachkraft für Metalltechnik	01000	00001	00100	10000	10100		
Landwirt/in	01100	00010	00100	10000	01110		
Koch/Köchin	1000000	0000001	0000010	0111110			
Fachkraft im Gastgewerbe	100000	001000	010000	001100			
Fachkraft für Lebensmitteltechnik	1000000	0000001	0000100	1000010			
Verfahrensmechaniker/in	10000	00001	00100	01000			
Änderungsschneider/in	10000	01111	00100	01011			
Fachlagerist/in	00001	00010	11100				
Berufskraftfahrer/in	100000	011110	111110				
Altenpflegehelfer/in	1110	0001	0010				
Tiefbaufacharbeiter/in	10000	11000	11110				
Ausbaufacharbeiter/in	000010	000001	111100				
Verkäufer/in	00010	11100					
Fachverkäufer/in im Lebensmittelhandwerk	000111	101000					
Friseur/in	11110	00001					
Tischler/in	100000	001000					
Gärtner/in	00011	11100					
Bäcker/in	000010						
Bauten und Objektbeschichter/in	000100						
Anlagenmechaniker/in	10000						
Elektroniker/in	000001						
Fachkraft für Möbel, Küchen und Umzugsservice	10000						
Klempner/in	-						
Hochbaufacharbeiter/in	-						
Kraftfahrzeugmechatroniker/in	-						

Abbildung 9. Teilprofile mit mindestens 10 Nennungen

Wie Abb. 9 zeigt, weist der Beruf Hauswirtschaftler\*in sieben Teilprofile auf, die von den Befragten jeweils mindestens 10 mal genannt wurden, während für die Berufe Klempner\*in, Hochbaufacharbeiter\*in und Kraftfahrzeugmechatroniker\*in kein einziges Teilprofil vorliegt, das mindestens 10 mal genannt wurde. Die letztgenannten Berufe haben gemeinsam,



dass sie einen besonders hohen Anteil an Unternehmen aufweisen, die ausschließlich das Vollprofil angegeben haben (vgl. Abb. 6).

Zum oben genannten Beruf Verkäufer\*in wurden zwei Teilprofile mindestens 10 mal benannt (nämlich die oben erläuterten Ziffernfolgen 00010 & 11100). Dies impliziert, dass in mindestens 10 von rund 100 Befragten der Stichprobe Verkäufer\*innen entweder das Einsatzfeld „Warenwirtschaftliche Prozesse durchführen“ beherrschen müssen (00010) oder Kompetenzen in den drei Einsatzfeldern „Kassieren“, „Bedienen, beraten und verkaufen“ und „Verkaufsfördernde Maßnahmen durchführen“ (11100) vorweisen können müssen um als einsatzfähig zu gelten. Andere Kombinationen von Einsatzfeldern wurden nur vereinzelt benannt und sind daher nicht abgebildet (vgl. hierzu Datenreport, Anhang 5).

Aus analytischer Sicht ist v.a. die Breite der Teilprofile interessant, bzw. die Anzahl der angegebenen Einsatzfelder in einem Teilprofil. In Abb. 9 sieht man deutlich, dass zahlreiche der genannten Teilprofile lediglich ein einziges Einsatzfeld umfassen (lediglich eine Eins, umgeben von Nullen). Diese stellen Einsatzfelder dar, in denen Personen mit entsprechenden Kompetenzen von den Befragten bereits als einsetzbar angesehen werden. Teilweise werden auch mehrere (aber nicht alle) Einsatzfelder zusammen für erforderlich gehalten. Während beispielsweise der Beruf Verfahrensmechaniker\*in von 4 häufiger genannten Profilen ausschließlich Profile aufweist, die jeweils nur ein Einsatzfeld umfassen, finden sich bei Berufen wie Industrieelektriker\*in oder Tiefbaufacharbeiter\*in Profile mit einem, zwei oder vier Einsatzfeldern. Dies lässt erkennen, dass die Berufe in der betrieblichen Praxis mit einer teils erheblichen Ausdifferenzierung und Flexibilisierung der Tätigkeitsmuster einhergehen, bei der sowohl relativ enge Spezialisierungen als auch breitbandige „Kernprofile“ möglich sind. Letztere gehen, so ist zu vermuten, bereits mit einem hohen Maß an fachlicher Expertise und relativ selbstständiger Aufgabenerfüllung einher und kommen dem Vollberuf nahe.

Eine weitere interessante Frage im Zusammenhang mit den erfragten Profilen ist der konkrete Personalbedarf, der sich in Bezug auf unterschiedliche Profiltypen ergibt. Der zum Befragungszeitpunkt 2019 vorhandene Personalbedarf<sup>15</sup> lässt sich anhand der erfragten Daten zumindest näherungsweise abschätzen: Zu jedem angegebenen Profil wurden die Unternehmen befragt, wie viele Personen mit dem jeweiligen Profil sie voraussichtlich im kommenden Jahr in ihrem Betrieb bzw. ihrer Einrichtung benötigen würden. Zur Auswahl standen die folgenden Kategorien: 0 Personen, 1-3 Personen, 4-10 Personen, 11-20 Personen, oder mehr als 20 Personen). Für eine Aggregation des Personalbedarfs im Rahmen der folgenden Abbildung wurden die Spannbreiten durch den jeweiligen Mittelwert als Schätzwert ersetzt (z.B. 2 statt der Kategorie „1-3“) und die Kategorie „>20“ für eine konservative Schätzung auf 21 gesetzt.

<sup>15</sup> Mit Blick auf die Corona-Krise ist an dieser Stelle zu bemerken, dass die absoluten Zahlen weniger aussagekräftig sind als vielmehr das Verhältnis der Schätzungen zu Vollprofilen und Teilprofilen.



Abb. 10 zeigt auf dieser Basis für jeden Beruf den durchschnittlichen geschätzten Personalbedarf der beiden Profiltypen (Vollprofil vs. Teilprofil).

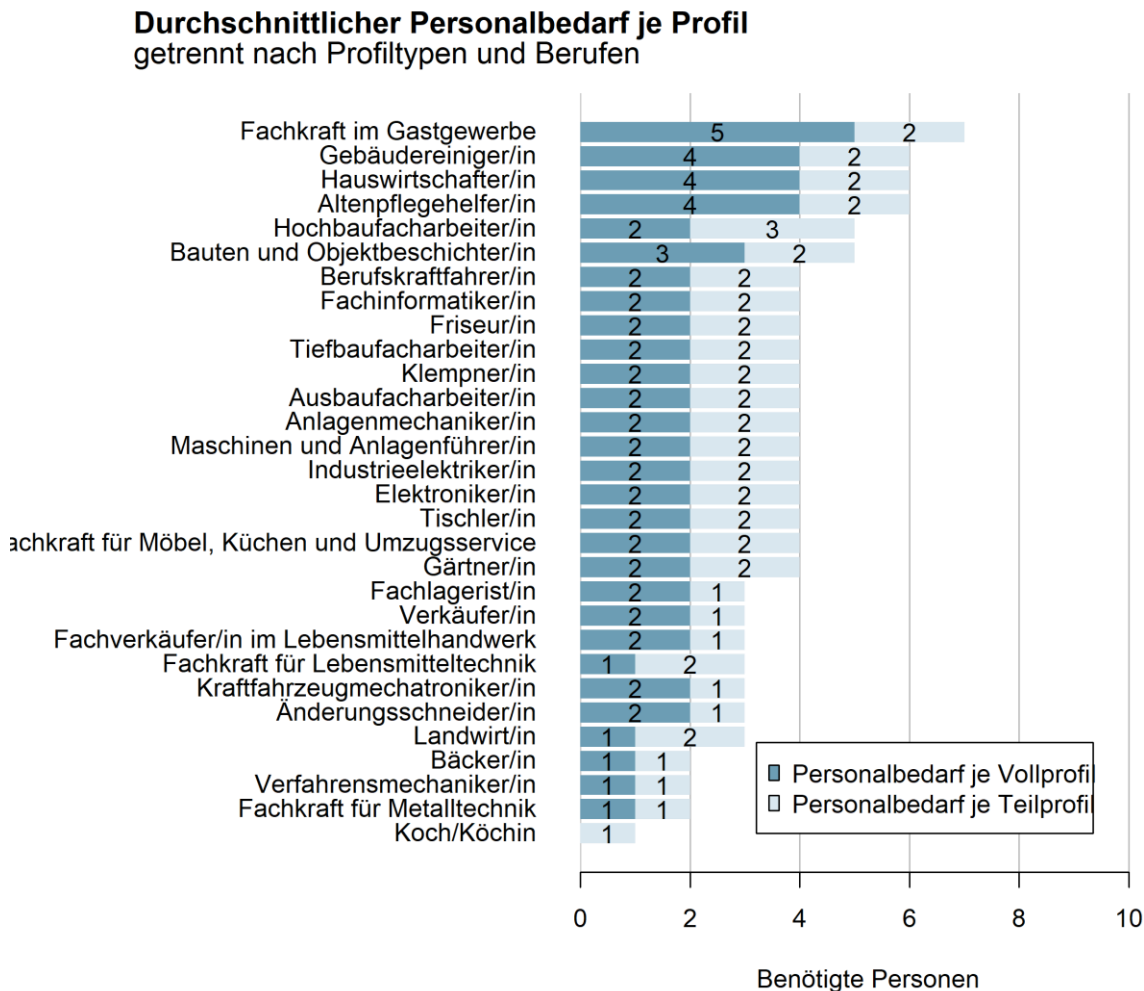


Abbildung 10. Gewichteter Personalbedarf an Personen mit Vollprofil sowie an Personen mit Teilprofil je Betrieb bzw. Einrichtung.

Dieser Auswertung zufolge war im Befragungszeitraum 2019 der absehbare durchschnittliche Einstellungsbedarf je Unternehmen an Personen mit Teilprofilen für eine knappe Mehrheit aller Berufe (16 von 30) genauso groß wie der Bedarf an Personen mit einer vollständigen Berufsqualifikation. Auch für die übrigen Berufe sind die beiden Bedarfe überwiegend vergleichbar, wobei die konkreten Zahlen voneinander abweichen, mal in die eine mal in die andere Richtung: Für die Berufe Koch/Köchin, Fachkraft für Lebensmitteltechnik und Hochbaufacharbeiter\*in überwiegt der Personalbedarf des durchschnittlichen Teilprofils den Personalbedarf an Personen mit Vollprofil, wohingegen für die Berufe Kraftfahrzeugmechatroniker\*in, Änderungsschneider\*in, Bauten- und Objektbeschichter\*in, Altenpflegehelfer\*in, Hauswirtschaftler\*in, Gebäudereiniger\*in und Fachkraft im Gastgewerbe der Personalbedarf

an Personen mit Vollprofil den Personalbedarf eines durchschnittlichen Teilprofils übersteigt.

Bei der Interpretation der Ergebnisse ist zu bedenken, dass es sich beim Personalbedarf an Personen mit Teilprofil um eine vergleichsweise konservative Schätzung bzw. um eine Untergrenze des Personalbedarfs an Personen mit Teilprofil handelt, da der Personalbedarf durchaus in Bezug auf mehrere Teilprofile bestehen kann, der Personalbedarf an Personen mit Vollprofil sich jedoch aus logischen Gründen nicht auf mehrere Profile verteilen kann. Insofern ist die vergleichbare Ausprägung des Personalbedarfs, der in Bezug auf das durchschnittliche Vollprofil einerseits und das durchschnittliche Teilprofil andererseits besteht (vgl. Abb. 10), ein deutlicher Hinweis auf die Relevanz von Teilprofilen.

*Mit Blick auf die forschungsleitenden Fragestellungen lässt sich festhalten, dass der Personalbedarf an Personen mit Kompetenzen unterhalb des Vollprofils mindestens vergleichbar zum Personalbedarf an Personen mit Vollprofil ist.*

Dieser Befund belegt zusammen mit den in Kapitel 3.1 dargestellten Ergebnissen zur positiven Einschätzung von Teilqualifikationen deutlich, dass den Einsatzfeldern tatsächlich eine eigenständige Relevanz für den Arbeitsmarkt – als Strukturmerkmal betrieblicher Arbeitsorganisation und Maßstab betrieblicher Einsatzfähigkeit – zukommt.

Neben dem Personalbedarf ist – wie bereits zu Abb. 9 ausgeführt – auch die Anzahl der Einsatzfelder interessant, die idR. als erforderlich erachtet wird, um diejenigen Personen in einem Unternehmen einzusetzen, die nicht das Vollprofil aufweisen.

Abbildung 11 gibt für jeden Beruf die durchschnittliche Zahl an Einsatzfeldern an, die in Teilprofilen angegeben wurden (sowie, zum Vergleich, die Anzahl der Einsatzfelder des jeweiligen Vollprofils). Kleine Werte implizieren, dass Kompetenz in einer geringen Anzahl an Einsatzfeldern bereits ausreicht, um in einem Betrieb bzw. einer Einrichtung im Rahmen des jeweiligen Berufes selbstständig arbeiten zu können.

## Anzahl der Einsatzfelder je Profil getrennt nach Berufen

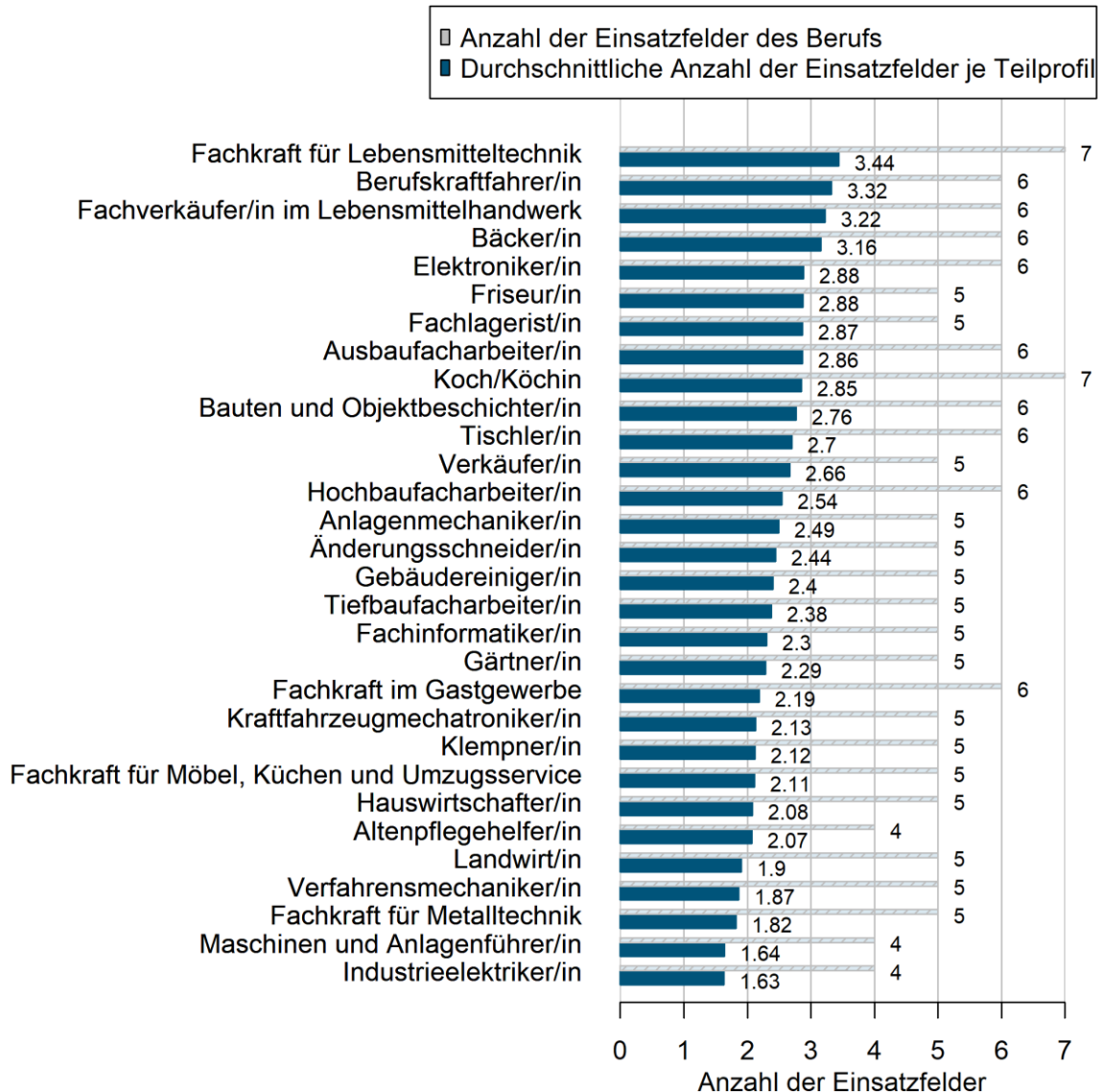


Abbildung 11. Gewichtete durchschnittliche Zahl an Einsatzfeldern in Bezug auf die genannten Teilprofile (dunkelblau) und Vollprofile (hellblau).

Die Anzahl der Einsatzfelder in den Teilprofilen schwankt zwischen 2 (in 17 Berufen) und 3 (in 13 Berufen) Einsatzfeldern. Das durchschnittliche Teilprofil umfasst dabei in der Regel etwa die Hälfte des Vollprofils. Das bedeutet, dass Personen durchschnittlich in zwei bis drei Einsatzfeldern kompetent sein sollten, damit sie im Betrieb einsetzbar sind. Ein einzelnes Einsatzfeld wird – auch wenn dies von einzelnen Unternehmen durchaus anders gesehen worden sein mag – im Durchschnitt für keinen Beruf als ausreichend erachtet.

### 3.2.2. Analysen zu Suche und Einstellungsbereitschaft jenseits des Berufsabschlusses

Nach dem allgemeinen Fachkräftebedarf und dem Bedarf an unterschiedlichen Kombinationen von Einsatzfeldern, soll im Folgenden der Bedarf an Kompetenzen in einzelnen Einsatzfeldern genauer untersucht werden.

Zu jedem Einsatzfeld wurden die Unternehmen befragt, ob sie (1) gegenwärtig eine Person suchen oder (2) bei Bedarf eine Person einzustellen bereit wären, die zwar Kompetenz im betrieblichen Einsatzfeld nachweisen kann aber nicht über einen Berufsabschluss verfügt.

Dabei stimmten 51,7% der Unternehmen in mindestens einem Einsatzfeld zu, gegenwärtig eine kompetente Person ohne Abschluss zu suchen, und 81,2% der Unternehmen erklärten sich in mindestens einem Einsatzfeld bereit, eine solche Person bei Bedarf einzustellen zu wollen. Beide Zahlen basieren auf den gewichteten Daten und sind insofern repräsentativ für die Unternehmenslandschaft in Deutschland zum Zeitpunkt der Befragung.

Beide Angaben werden im Folgenden aggregiert über alle Einsatzfelder dargestellt: Der Mittelwert über die binären Angaben zu jedem Einsatzfeld repräsentiert für jedes befragte Unternehmen (und unabhängig von der Anzahl der Einsatzfelder einer Berufs) den Anteil derjenigen Einsatzfelder, in denen (1) aktuell kompetente Personen ohne Berufsabschluss gesucht werden bzw. (2) bei Bedarf kompetente Personen auch ohne Berufsabschluss eingestellt werden würden.

#### Boxplots

Im Folgenden werden Verteilungen von Variablen als horizontale Boxplots dargestellt (z.B. Abb. 12). Die x-Achse zeigt dabei den Definitionsbereich der Skala. Der Median ist als vertikaler Balken eingezeichnet, der Mittelwert als Punkt. Hellblaue Rechtecke repräsentieren den Interquartilsabstand (IQR) – d.h. denjenigen Bereich, in dem die mittleren 50% der Verteilung liegen. Dieser Bereich charakterisiert die Verteilung besonders gut. Der kleinste und größte angegebene Wert wird (sofern er jenseits des IQR liegt) durch graue Striche dargestellt.

Abb. 12 zeigt die Verteilung beider Variablen über alle Unternehmen hinweg als Boxplot (siehe Infokasten „Boxplots“).

Hellgraue vertikale Balken markieren die *Spannbreite* der Angaben (i.S.v. Minimum und Maximum) die hier das komplette Spektrum von 0% aller Einsatzfelder bis 100% aller Einsatzfelder abdeckt. Dunkelblaue Flächen repräsentieren den sog. Interquartils-Abstand (sog. Inter Quartile Range), in dem 50% aller Werte liegen. Der *Median* der Verteilung (also derjenige Wert, der die Rangreihe der Werte in zwei Hälften teilt) ist als vertikaler Strich dargestellt, und der arithmetische *Mittelwert* (also die Summe der Werte geteilt durch die Anzahl der

Werte) als Punkt. Eine Erläuterung zur Bedeutung von Median und Mittelwert findet sich im gleichnamigen Infokasten auf dieser Seite.

Wie man an Abb. 12 sieht, sind die befragten Unternehmen im Durchschnitt in 32,3% der Einsatzfelder auf der Suche nach kompetentem Personal ohne Berufsabschluss (im Median: 16,7%), wohingegen sie bei Bedarf sogar in durchschnittlich 58,3% der Einsatzfelder bereit wären (im Median: 60,0%), kompetente Personen ohne Berufsabschluss einzustellen.

In Bezug auf die untere Verteilung in Abb. 12 ist eine vergleichsweise große Abweichung zwischen Median und Mittelwert zu konstatieren. In diesem Fall ist dies darauf zurückzuführen, dass eine große Zahl an Unternehmen – aber weniger als die Hälfte der Unternehmen – angegeben haben, in keinem einzelnen Einsatzfeld auf der Suche nach Personal zu sein, das zwar Kompetenzen einem Einsatzfeld, jedoch keinen Berufsabschluss vorweisen kann ( $n = 1240$ ), dass aber auch mehrere Unternehmen angaben, in allen Einsatzfeldern auf der Suche nach entsprechend kompetenten Personen ohne Berufsabschluss zu sein ( $n = 481$ ). Ein Großteil der Unternehmen lag zwischen diesen beiden Extremen ( $n = 1645$ ), was sich in einem Median ungleich 0 % widerspiegelt (vgl. Infokasten „Mittelwert und Median“).

### Mittelwert und Median

Bei Mittelwert und Median handelt es sich um zwei Maße für die zentralen Tendenz einer Verteilung von Werten (vgl. Döring & Bort, 2016).

Der *Mittelwert* einer Verteilung (auch „Durchschnitt“ oder „arithmetisches Mittel“ genannt) ist die Summe der Werte geteilt durch die Anzahl der Werte.

Der *Median* einer Verteilung ist derjenige Wert, der die Rangreihe der Werte in zwei Hälften teilt.

Bei normalen Verteilungen liegen beide Werte eng beieinander. Abweichungen zwischen Mittelwert und Median deuten darauf hin, dass eine Minderheit der Befragten Angaben gemacht hat, die deutlich von den Angaben der Masse abweichen. Dies liegt daran, dass der Mittelwert vergleichsweise stark von extremen Werten (sog. Ausreißern) beeinflusst wird.

## Anteil der Einsatzfelder, in denen Personen mit Kompetenzen ohne Berufsabschluss gesucht werden bzw. eingestellt würden

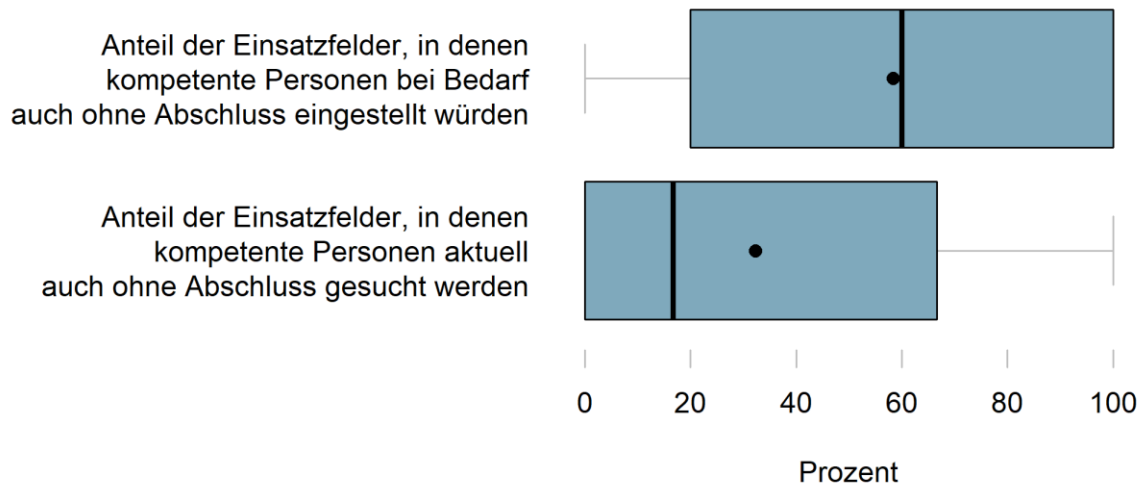


Abbildung 12. Gewichteter Anteil an Einsatzfeldern, in denen zugestimmt wurde, aktuell Personen ohne Berufsabschluss mit Kompetenzen in einzelnen Einsatzfeldern zu suchen bzw. bei Bedarf einzustellen

Abb. 13 zeigt für jeden Beruf den durchschnittlichen Anteil an Einsatzfeldern, in denen aktuell kompetente Personen ohne Berufsabschluss gesucht werden („Suche“) und den durchschnittlichen Anteil der Einsatzfelder, in denen bei Bedarf Bereitschaft bestünde, eine kompetente Person auch ohne Berufsabschluss einzustellen („Einstellungsbereitschaft“).

Der Beruf Gebäudereiniger\*in liegt beispielsweise rechts oben in Abb. 13. Dies impliziert, dass es sich um einen Beruf handelt, in dem sowohl in relativ vielen Einsatzfeldern akut nach kompetenten Personen ohne Berufsabschluss gesucht wird, und in dem gleichzeitig in vielen Einsatzfeldern eingeräumt wird, dass man bei Bedarf kompetente Personen ohne Abschluss einstellen würde (in etwa 50% bzw. 80% aller Einsatzfelder). Der Beruf Elektroniker\*in hingegen liegt in Abb. 13 unten und dort relativ mittig. Die Bereitschaft, kompetente Personen bei Bedarf auch ohne Berufsabschluss einzustellen liegt somit in vergleichsweise wenigen Einsatzfeldern vor (nur etwa 40% aller Einsatzfelder) während der Anteil der Einsatzfelder, in denen akut nach kompetenten Personen ohne Berufsabschluss gesucht wird, bzgl. aller Berufe im Durchschnitt liegt (bei etwa 30% der Einsatzfelder).

Tendenziell ist der Anteil der Einsatzfelder, in denen bei Bedarf die Bereitschaft bestünde, kompetente Personen auch ohne Berufsabschluss einzustellen umso größer, je größer der Anteil der Einsatzfelder ausfällt, in denen akut nach kompetenten Personen ohne Abschluss gesucht wird. Dies verdeutlicht die blaue Linie in Abb. 13, welche den Zusammenhang zwischen der Suche nach Personen und die Bereitschaft zur Einstellung dieser Personen darstellt. Die blaue Fläche visualisiert den Bereich, in dem sich der wahre Zusammenhang mit



einer Wahrscheinlichkeit von 95% bewegt (das sogenannte Konfidenzintervall). Der Zusammenhang ist statistisch signifikant.

### Anteil der Suche nach kompetenten Personen ohne Abschluss und der Bereitschaft, diese bei Bedarf einzustellen.

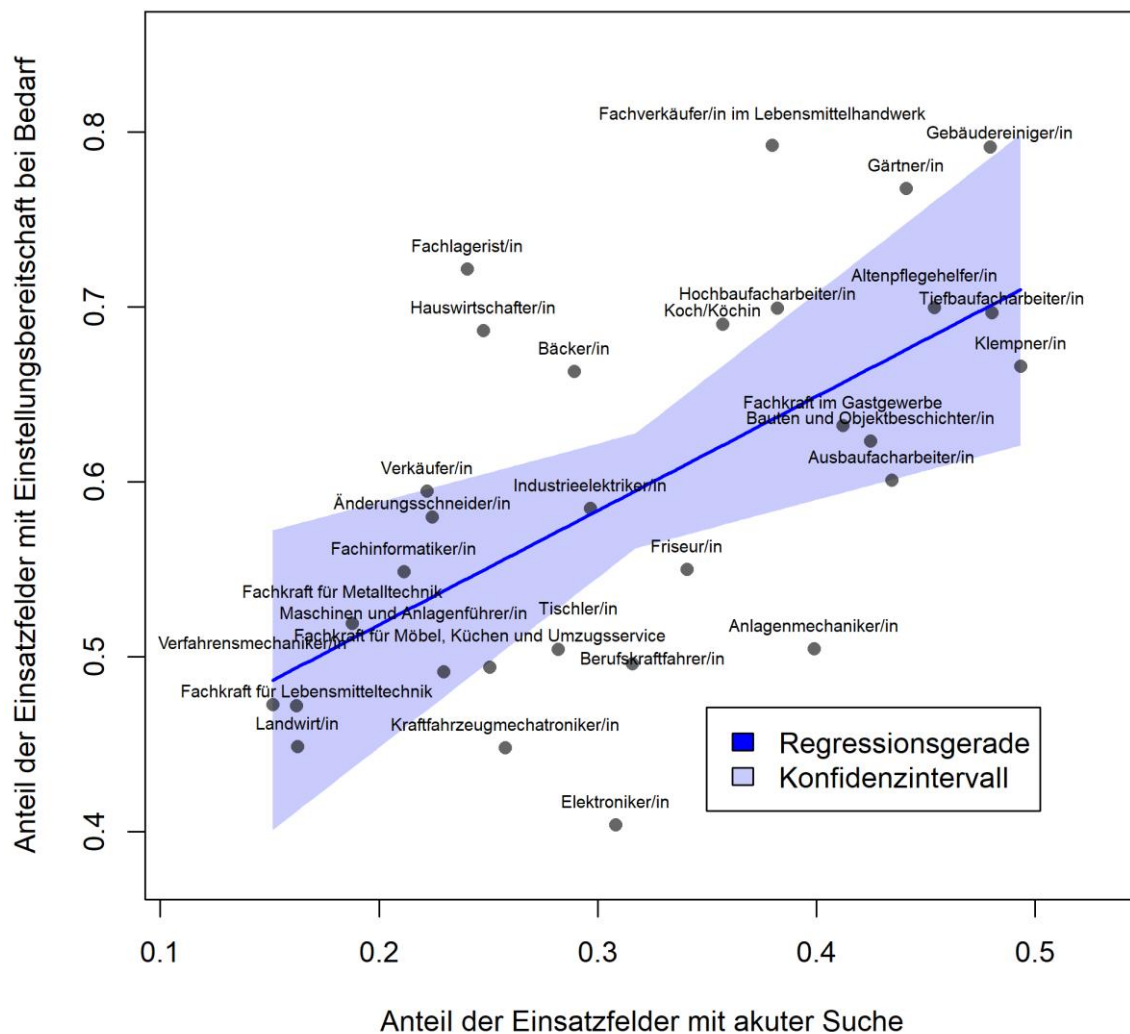


Abbildung 13. Gewichtete Korrelation zwischen der durchschnittlichen Zustimmung, aktuell Personen ohne Berufsabschluss mit Kompetenzen in einzelnen Einsatzfeldern zu suchen (Suche), und der Bereitschaft, Personen ohne Berufsabschluss mit Kompetenzen in einzelnen Einsatzfeldern bei Bedarf einzustellen (Einstellungsbereitschaft).

Zusammenfassend lässt sich also sagen: In je mehr Einsatzfeldern die Unternehmen zu einem Beruf gegenwärtig eine kompetente Person ohne Abschluss suchen, in desto mehr Einsatzfeldern ist allgemein auch ihre Bereitschaft vorhanden, bei Bedarf eine solche Person einzustellen. Ausnahmen von dieser Regel sind z.B. die Berufe Fachlagerist\*in oder Hauswirtschaftler\*in, die in vergleichsweise geringem Ausmaß auf der Suche sind, aber bei Bedarf



in vergleichsweise hohem Maße bereit wären, Personen mit Kompetenzen auch ohne Abschluss einzustellen. Insgesamt ist die Suche nach Personal mit Einsatzfeld-spezifischen Kompetenzen ohne Berufsabschluss eher auf wenige Einsatzfelder beschränkt (der Anteil an Einsatzfeldern, in denen aktuell Personen mit Kompetenzen in einzelnen Einsatzfeldern besteht, ist für alle Berufe unter 50%). Die Bereitschaft, derartige Personen bei Bedarf einzustellen erstreckt sich hingegen im Durchschnitt für alle Berufe auf deutlich mehr Einsatzfelder (durchgängig mehr als 40% aller Einsatzfelder).

Die folgenden Abbildungen stellen die Verteilung der beiden Variablen (Suche & Einstellung) für unterschiedliche Subgruppen dar. Dabei ist der Median jeweils als vertikaler Balken eingezeichnet, wohingegen der Mittelwert durch einen Punkt dargestellt ist (vgl. Ausführungen zu Abb. 12 und Infokästen auf S. 60 & 61).

### Breite der Suche nach kompetenten Personen ohne Abschluss getrennt nach Beruf

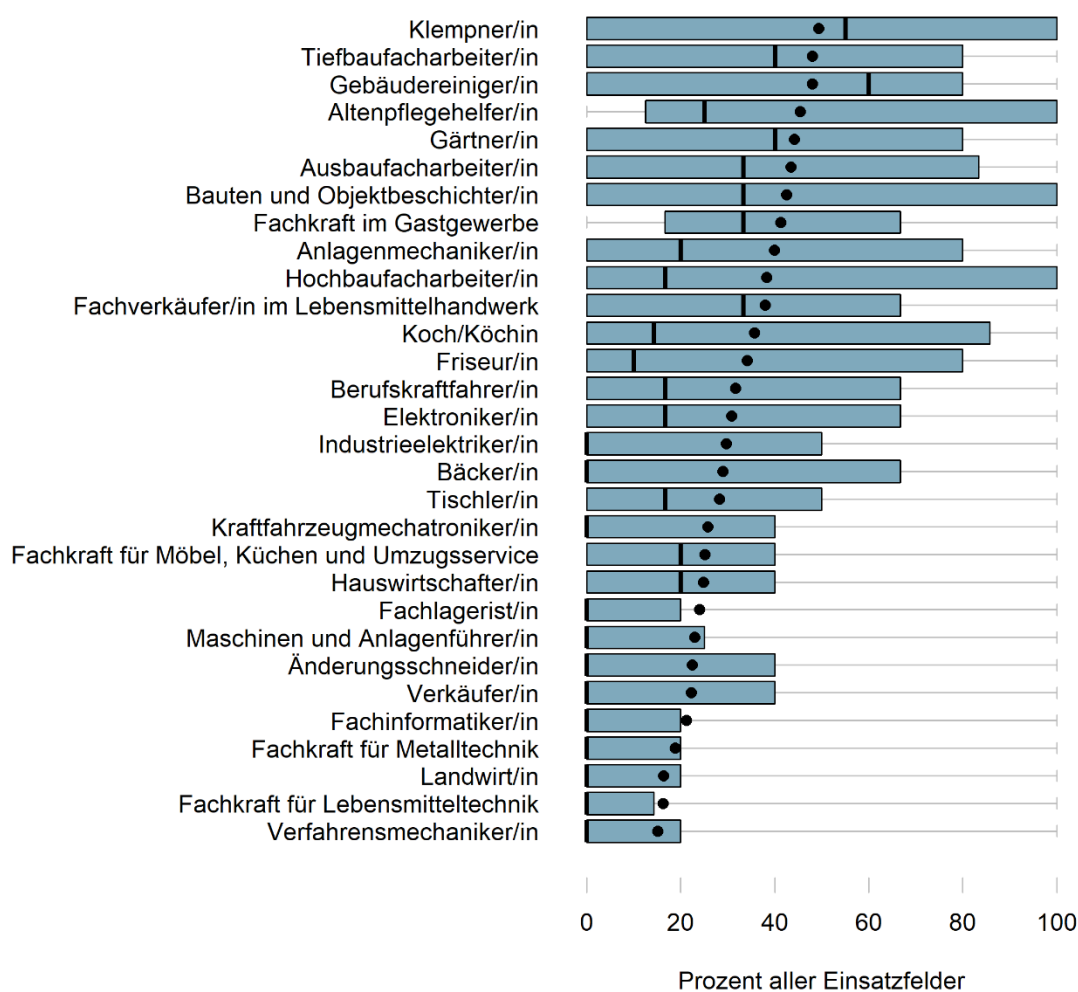


Abbildung 14. Gewichtete durchschnittliche Zustimmung (über alle Einsatzfelder), aktuell Personen ohne Berufsabschluss mit Kompetenzen in einzelnen Einsatzfeldern zu suchen (Suche) für Unternehmen zu unterschiedlichen Berufen

Gemäß Abbildung 14 sind die Unternehmen im Durchschnitt zu manchen Berufen in einem Großteil der Einsatzfelder auf der Suche nach kompetenten Personen auch ohne Berufsabschluss (z.B. Klempner\*in und Tiefbaufacharbeiter\*in), wohingegen in anderen Berufen die Suche auf einzelne Einsatzfelder beschränkt ist (z.B. Verfahrensmechaniker\*in, Fachkraft für Lebensmitteltechnik und Landwirt\*in). Dies korrespondiert mit dem oben mitgeteilten Befund (vgl. 4.2.1), dass Arbeitgeber grundsätzlich auch dann eine Einsatzfähigkeit als gegeben ansehen, wenn Kompetenzen nicht in allen Einsatzfeldern eines Berufes vorliegen. Diese grundsätzliche Akzeptanz von Kompetenzprofilen unterhalb des Vollberufs schlägt sich jedoch nicht zwingend in einem gezielten Suchverhalten nieder (was sich für viele Berufe darin niederschlägt, dass mindestens die Hälfte der Befragten in keinem Einsatzfeld akut nach kompetenten Personen ohne Berufsabschluss suchen – was sich in Abb. 14 an einem Median von 0 ablesen lässt).

Der Interquartilsabstand (siehe Infokasten „Boxplots“ auf S. 60) fällt auffallend breit aus und deckt in einigen Fällen (namentlich für die Berufe Klempner\*in, Bauten- und Objektbeschichter\*in und Hochbaufacharbeiter\*in) den kompletten Wertebereich von 0% bis 100% ab. Dies impliziert, dass die Angaben sehr heterogen waren und sich nennenswerte Anteile der Befragten stark von Median und Mittelwert unterscheiden.

Bei den Berufen Landwirt\*in, Verfahrensmechaniker\*in und Fachkraft für Lebensmitteltechnik hingegen fällt der Interquartilsabstand klein aus und es fällt auf, dass der akute Bedarf an Personen mit Kompetenzen in einzelnen Einsatzfeldern ohne Berufsabschluss sich im Durchschnitt auf unter 20% der Einsatzfelder beschränkt – bei einem Median von 0% aller Einsatzfelder – (vgl. Abb. 14), und gleichzeitig die befragten Unternehmen zu diesen Berufen ganz überwiegend Teilprofile für den Einsatz im Betrieb als erforderlich angeben (vgl. Abb. 6).

Eine solche Befundlage kann mehrere Gründe haben: Eine mögliche Erklärung wäre, dass Unternehmen zu diesen Berufen überwiegend zwar nicht das Vollprofil als erforderlich ansehen, aber auch Kompetenzen in einzelnen Einsatzfeldern als unzureichend erachten. Diese Unternehmen suchen daher nach Personen mit komplexeren Teilprofilen (z.B. liegt die durchschnittliche Zahl der Einsatzfelder für ein Teilprofil im Beruf Fachkraft für Lebensmitteltechnik bei 3,4, vgl. Abb. 11). Eine andere mögliche Erklärung wäre, dass Unternehmen zu diesen Berufen überwiegend zwar grundsätzlich ein Teilprofil als ausreichend für den Einsatz im Betrieb oder Unternehmen ansehen, akut aber schlicht keinen Personalbedarf an Teilprofilen mit einzelnen Einsatzfeldern haben.

Umgekehrt handelt es sich z.B. beim Beruf Klempner\*in um einen Beruf, bei dem der Bedarf sich auf viele Einsatzfelder erstreckt (vgl. Abb. 14), während die befragten Unternehmen zu diesem Beruf überwiegend das Vollprofil für den Einsatz im Betrieb als erforderlich ansehen (vgl. Abb. 6). Dies deutet darauf hin, dass zum Zeitpunkt der Befragung 2019 aufgrund akuter Schwierigkeiten bei der Besetzung von offenen Fachkraftstellen für den Beruf Klempner\*in bereits Personen ohne Berufsabschluss, mit Kompetenzen in einzelnen Einsatzfeldern,

gesucht werden, obwohl langfristig Kompetenzen in allen Einsatzfeldern für selbstständiges Arbeiten als erforderlich angesehen werden (vgl. hierzu z.B. die Ausführungen zu Abb. 19). Auch die vergleichsweise positive Beurteilung der berufsbegleitenden Nachqualifizierung stützt diese Interpretation (vgl. hierzu die positiven Einschätzungen der berufsbegleitenden TQ für den Beruf Klempner\*in in Abb. 4-5).

Berufe, bei denen ein Bedarf an kompetenten Personen ohne Berufsabschluss in vergleichsweise vielen Einsatzfeldern (i.S.v. Abb. 14) mit einer vergleichsweise hohen Einsetzbarkeit von Personen mit Teilprofil (i.S.v. Abb. 6) einhergeht, sind beispielsweise Tiefbaufacharbeiter\*in, Gebäudereiniger\*in oder die Fachkraft im Gastgewerbe. Für diese Berufe liegt es nahe anzunehmen, dass Personen ohne Berufsabschluss mit Kompetenzen in einzelnen Einsatzfeldern bereits als einsatzfähig gelten und für mehrere Einsatzfelder bereits akut gesucht werden.

### Breite der Suche nach kompetenten Personen ohne Abschluss getrennt nach Branche

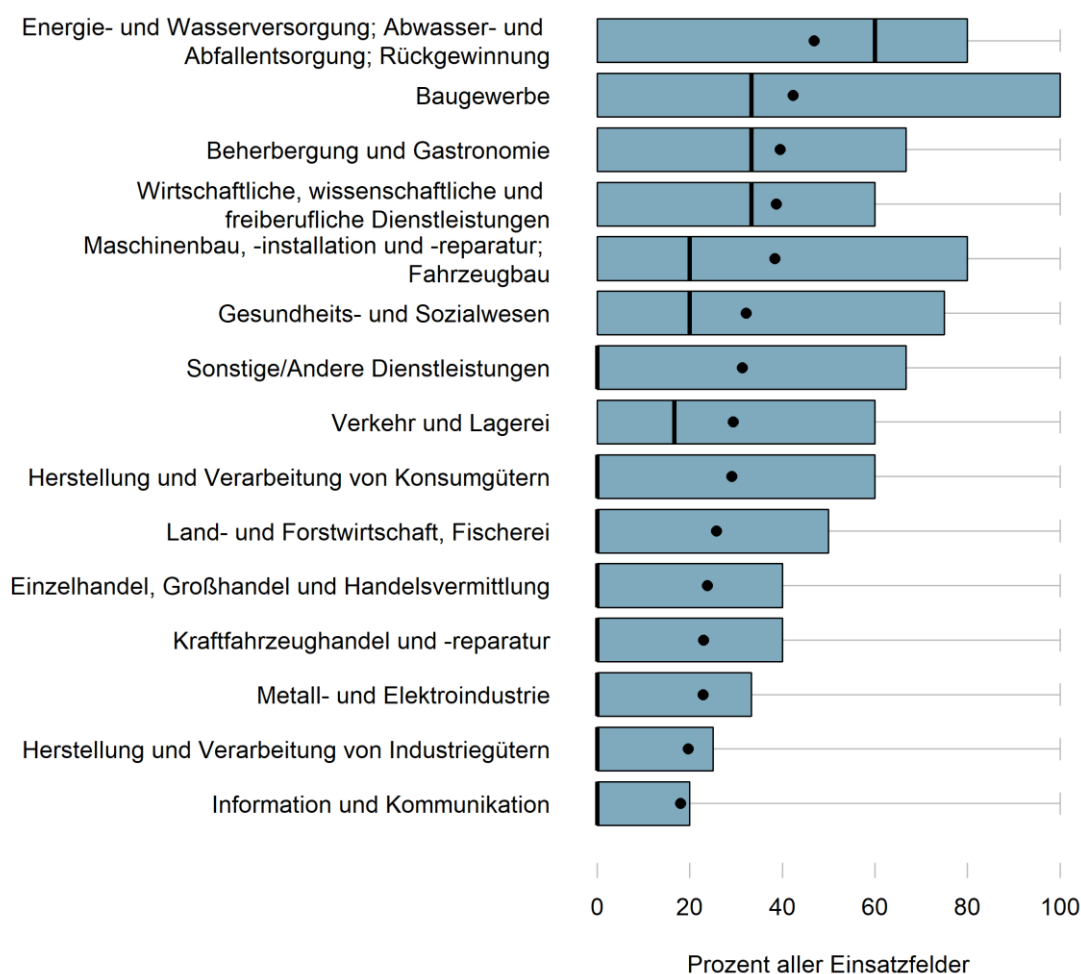


Abbildung 15. Gewichtete durchschnittliche Zustimmung (über alle Einsatzfelder), aktuell Personen ohne Berufsabschluss mit Kompetenzen in einzelnen Einsatzfeldern zu suchen (Suche) für Unternehmen aus unterschiedlichen Branchen

Gemäß Abbildung 15 sind in manchen Branchen die Unternehmen durchschnittlich in bis zu 40% der Einsatzfelder auf der Suche nach Personen mit Kompetenzen in einzelnen Einsatzfeldern, auch ohne Berufsabschluss (z.B. „Energie- und Wasserversorgung; Abwasser- und Abfallentsorgung; Rückgewinnung“, „Baugewerbe“, „Beherbergung und Gastronomie“, „Wirtschaftliche, wissenschaftliche und freiberufliche Dienstleistungen“ und „Maschinenbau, -installation und -reparatur; Fahrzeugbau“), wohingegen in anderen Berufen die Suche weniger breit – und im Median nicht vorhanden – ist (z.B. „Information und Kommunikation“, „Herstellung und Verarbeitung von Industriegütern“, „Kraftfahrzeughandel und -reparatur“, „Einzelhandel, Großhandel und Handelsvermittlung“, „Metall- und Elektroindustrie“, „Land- und Forstwirtschaft, Fischerei“, „Herstellung und Verarbeitung von Konsumgütern“).

#### Breite der Suche nach kompetenten Personen ohne Abschluss getrennt nach Unternehmensgröße

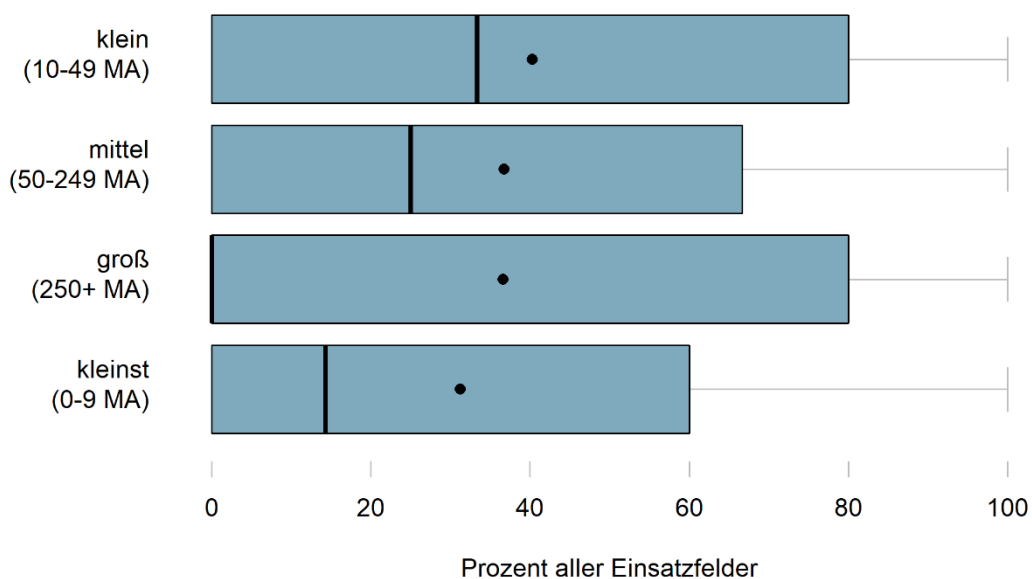


Abbildung 16. Gewichtete durchschnittliche Zustimmung (über alle Einsatzfelder), aktuell Personen ohne Berufsabschluss mit Kompetenzen in einzelnen Einsatzfeldern zu suchen (Suche) für Unternehmen unterschiedlicher Größe

Ein vergleichsweise viele Einsatzfelder umfassender akuter Bedarf an kompetenten Personen ohne Berufsabschluss findet sich im Durchschnitt bei kleinen, mittelgroßen und großen Unternehmen – in Abgrenzung von Kleinstunternehmen. Schwankungen zwischen Unternehmen unterschiedlicher Größe sind vergleichsweise gering: Während kleine Unternehmen (10-49 Mitarbeiter\*innen) in über 40% aller Einsatzfelder akut nach Personen ohne Berufsabschluss suchen, die Kompetenzen im Einsatzfeld aufweisen liegt dieser Anteil bei Kleinstunternehmen (unter 10 Mitarbeiter\*innen) nur knapp über 30%.

Auffallend ist der geringe Median für große Unternehmen: Für große Unternehmensgröße liegt ein Großteil der Angaben bei 0% aller Einsatzfelder (vgl. Abb. 16) wobei der Bedarf der übrigen Unternehmen vergleichsweise stark ausgeprägt ist ( $M = 36,63$ ;  $SD = 45,83$ ) was sich auch an dem vergleichsweise breiten Interquartilsabstand (siehe Infokasten „Boxplots“ auf S. 60) zeigt, der sich vom Median bis zu 80% aller Einsatzfelder erstreckt. Dies impliziert, dass die Angaben sehr heterogen waren und sich nennenswerte Anteile der Befragten stark von Median und Mittelwert unterscheiden.

### Breite der Suche nach kompetenten Personen ohne Abschluss getrennt nach Besetzungsschwierigkeiten

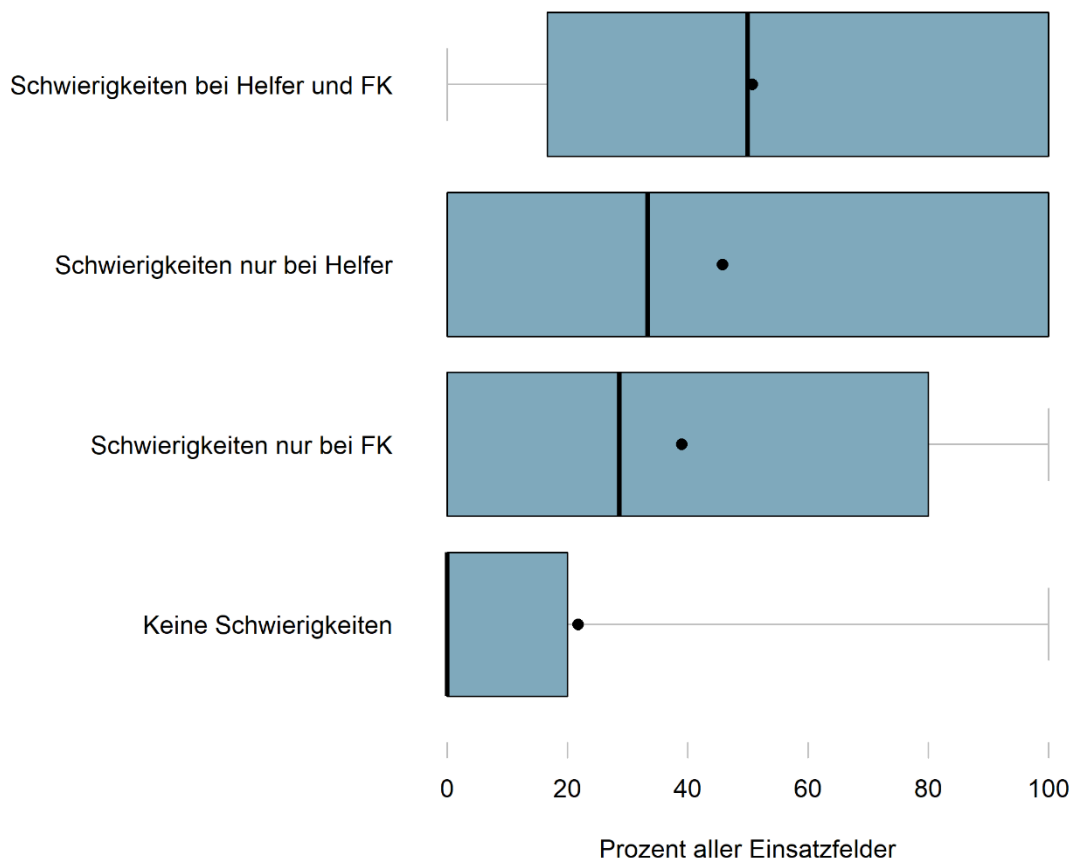


Abbildung 17. Gewichtete durchschnittliche Zustimmung (über alle Einsatzfelder), aktuell Personen ohne Berufsabschluss mit Kompetenzen in einzelnen Einsatzfeldern zu suchen (Suche) für Unternehmen mit unterschiedlichen Konstellationen von Schwierigkeiten bei der Stellenbesetzung

Unternehmen, die angaben, sowohl bei Stellen auf Helferniveau als auch auf Fachkraftniveau Schwierigkeiten bei der Stellenbesetzung zu haben, gaben einen viel umfassenderen akuten Bedarf an kompetenten Personen ohne Berufsabschluss an, wohingegen Unternehmen ohne Schwierigkeiten bei der Stellenbesetzung in deutlich weniger Ein-

satzfeldern (bzw. mehrheitlich überhaupt keinem Einsatzfeld, was sich in einem Median von 0% widerspiegelt) angaben, akut nach kompetenten Personen ohne Berufsabschluss zu suchen (Abb. 17). Die Abhängigkeit der Suche nach kompetenten Personen ohne Abschluss von der Schwierigkeit der Stellenbesetzung ist ein interessanter Befund, dessen Relevanz unabhängig von der allgemeinen Arbeitsmarktsituation zu sehen ist: Je größer die Schwierigkeiten eines Unternehmens, offene Stellen zu besetzen, in desto mehr Einsatzfeldern ist es tendenziell auf der Suche nach kompetenten Personen ohne Berufsabschluss.

*Mit Blick auf die forschungsleitenden Fragestellungen legen diese Befunde nahe, dass der akute Bedarf an Personen ohne Berufsabschluss, die Kompetenzen in einzelnen Einsatzfeldern aufweisen, in den meisten Berufen, Branchen und für die meisten Unternehmensgrößen durchaus verbreitet ist (insbesondere im Falle von Schwierigkeiten bei der Stellenbesetzung).*

### Anstellung kompetenter Personen ohne Abschluss bei Bedarf getrennt nach Beruf

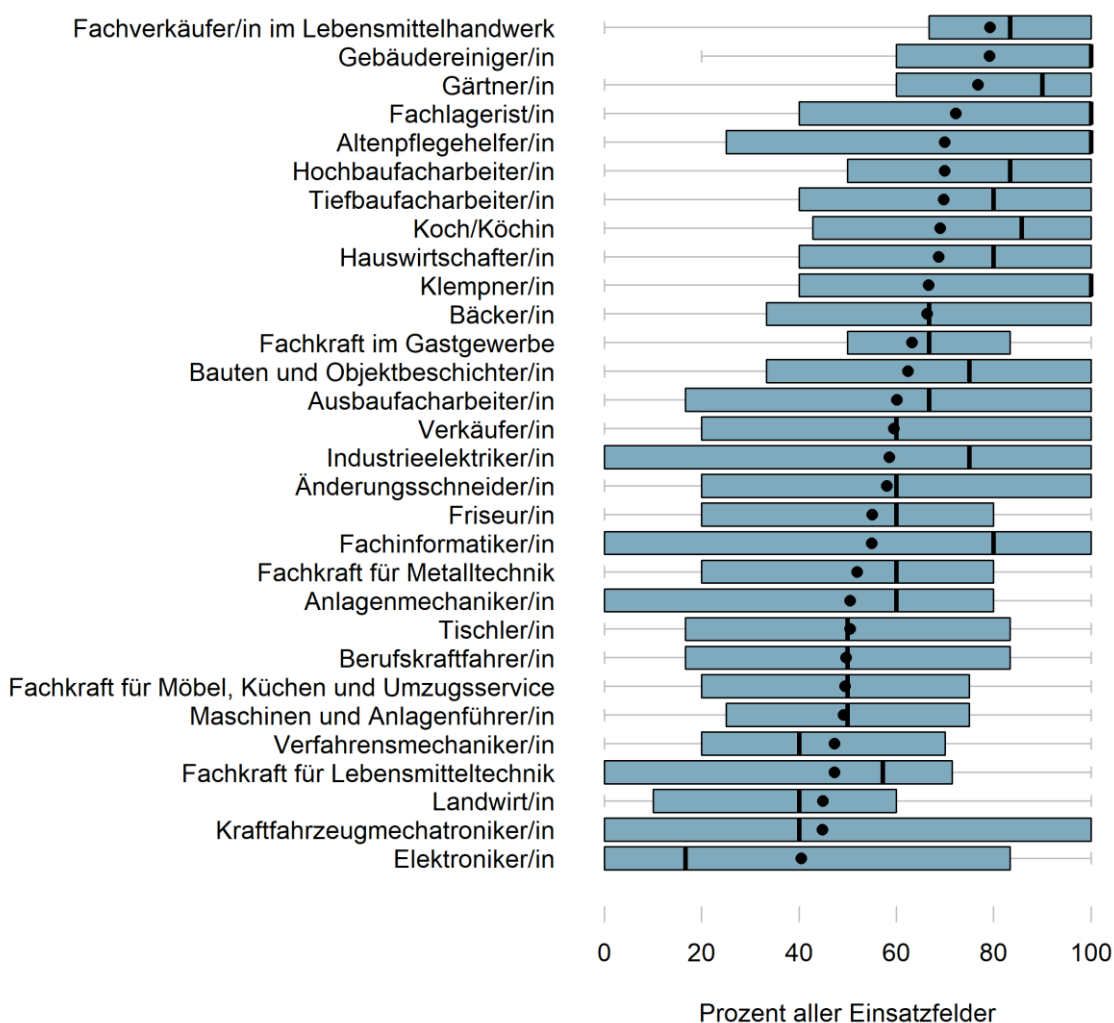


Abbildung 18. Gewichtete durchschnittliche Bereitschaft, Personen ohne Berufsabschluss mit Kompetenzen in einzelnen Einsatzfeldern bei Bedarf einzustellen (Anstellung) für Unternehmen zu unterschiedlichen Berufen

Die grundsätzliche Bereitschaft, bei Bedarf kompetente Personen auch ohne Berufsabschluss einzustellen, erstreckt sich über alle Berufe auf vergleichsweise viele Einsatzfelder (siehe Abbildung 18). Einen besonders hohen Anteil an Einsatzfeldern umfasst diese Bereitschaft bei den Berufen Fachverkäufer\*in im Lebensmittelhandwerk und Gebäudereiniger\*in, ein vergleichsweise geringer Anteil findet sich hingegen beim Beruf Elektroniker\*in (mit einem Median unter 20).

Analog zu Abb. 14 ist auch hier hervorzuheben, dass bei Berufen wie Landwirt\*in, Verfahrensmechaniker\*in und Fachkraft für Lebensmitteltechnik eine auf wenige Einsatzfelder beschränkte Bereitschaft vorherrscht, kompetente Personen bei Bedarf auch ohne Berufsabschluss einzustellen (allerdings hier nun durchgängig in über 40% der Einsatzfelder) und diese Berufe zugleich einen vergleichsweise hohen Anteil an Unternehmen aufweisen, die Teilprofile für die Einsetzbarkeit im Betrieb als ausreichend erachten (vgl. Abb. 6).

Umgekehrt wies der Beruf Klempner\*in eine vergleichsweise breite Bereitschaft auf (der Median lag gar bei 100%) während die Unternehmen zu diesem Beruf überwiegend das Vollprofil für den Einsatz im Betrieb als erforderlich ansehen (vgl. Abb. 6). Dies unterstreicht die zu Abb. 14 ausgeführte Interpretation, dass Personen in diesem Beruf zwar sämtliche Einsatzfelder beherrschen sollten, dass bei Bedarf jedoch bereits Kompetenzen in einzelnen Einsatzfeldern für eine Mehrzahl der befragten Unternehmen eine Einstellung rechtfertigen können.

Bei Berufen wie Tiefbaufacharbeiter\*in, Gebäudereiniger\*in und Fachkraft im Gastgewerbe ging eine vergleichsweise viele Einsatzfelder umfassende Bereitschaft, Personen mit Kompetenzen in einzelnen Einsatzfeldern auch ohne Berufsabschluss einzustellen (i.S.v. Abb. 18), einher mit einem großen Anteil von Unternehmen, die Teilprofile für den Einsatz als ausreichend erachteten (vgl. Abb. 6).



### Anstellung kompetenter Personen ohne Abschluss bei Bedarf getrennt nach Branche

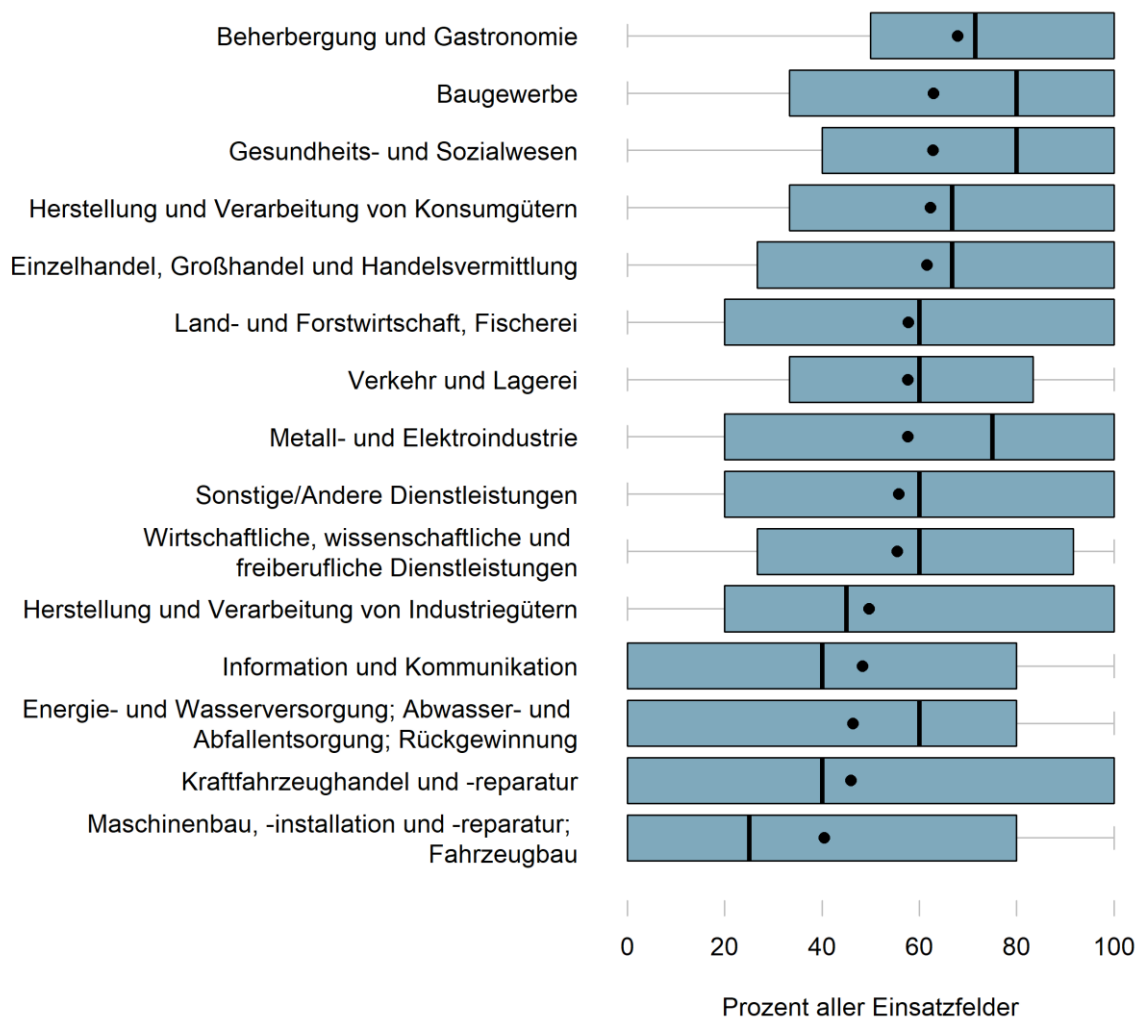


Abbildung 19. Gewichtete durchschnittliche Bereitschaft, Personen ohne Berufsabschluss mit Kompetenzen in einzelnen Einsatzfeldern bei Bedarf einzustellen (Anstellung) für Unternehmen aus unterschiedlichen Branchen

Vergleichsweise viele Einsatzfelder umfasste die Bereitschaft, kompetente Personen bei Bedarf auch ohne Berufsabschluss einzustellen in Branchen wie „Beherbergung und Gastronomie“ oder im „Baugewerbe“. Auf weniger Einsatzfelder beschränkt (allerdings durchschnittlich immer noch in mindestens 40% aller Einsatzfelder gegeben) war die Bereitschaft im „Maschinenbau, -installation und -reparatur; Fahrzeugbau“, „Kraftfahrzeughandel und -reparatur“ oder „Energie- und Wasserversorgung; Abwasser- und Abfallentsorgung; Rückgewinnung“ (Abb. 19).

Besonders beachtlich sind dabei die Ergebnisse der letztgenannten Branche, die in starkem Kontrast zu der vergleichsweise breit ausgeprägten akuten Suche nach kompetenten Perso-

nen ohne Berufsabschluss in dieser Branche stehen (vgl. Abb. 15). Sowohl die Bereitschaft, bei Bedarf kompetente Personen auch ohne Berufsabschluss einzustellen, als auch die akute Suche nach kompetenten Personen ohne Berufsabschluss lagen für diese Branche bei etwa 40% der Einsatzfelder.

Dies deutet darauf hin, dass der Bedarfsfall bereits in all den Einsatzfeldern eingetreten ist, in denen Personen auch ohne einen vollwertigen Berufsabschluss eingesetzt werden können. Demgegenüber wären Unternehmen in anderen Branchen auch in Einsatzfeldern, in denen sie aktuell keinen Bedarf haben, durchaus bei Bedarf noch bereit kompetente Personen ohne Berufsabschluss einzustellen.

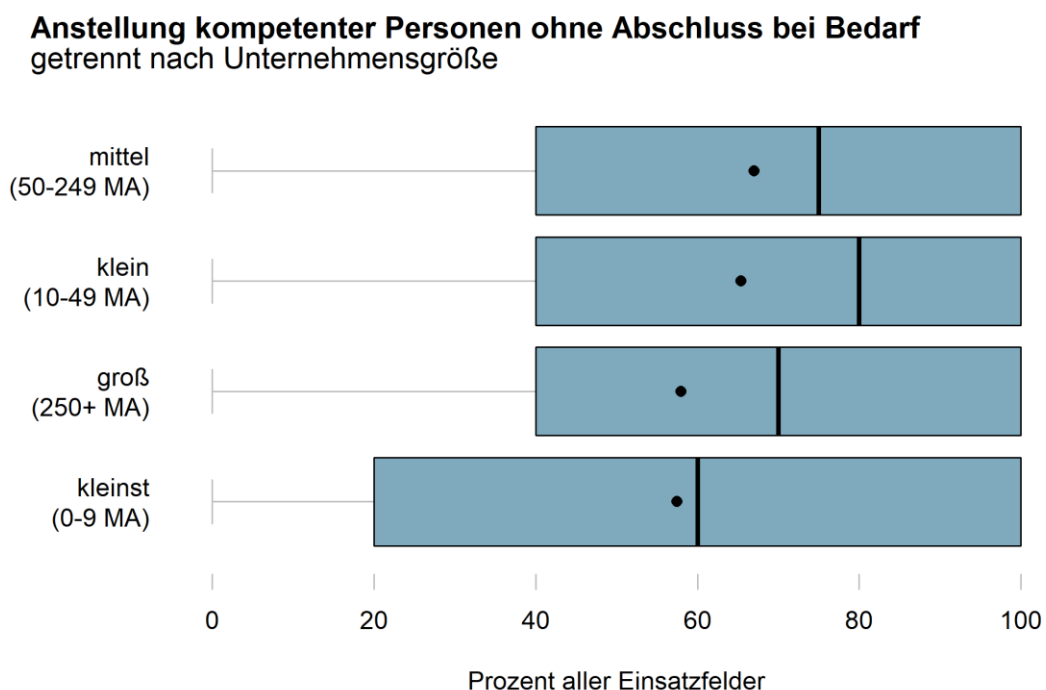


Abbildung 20. Gewichtete durchschnittliche Bereitschaft, Personen ohne Berufsabschluss mit Kompetenzen in einzelnen Einsatzfeldern bei Bedarf einzustellen (Anstellung) für Unternehmen unterschiedlicher Größe

Die Bereitschaft, bei Bedarf kompetente Personen auch ohne Abschluss einzustellen, erstreckt sich – analog zur akuten Suche nach derartigen Personen (vgl. Abb. 16) – unter Kleinunternehmen auf etwas weniger Einsatzfelder unter kleinen oder mittelgroßen Unternehmen (Abb. 20).

Für alle Kategorien von Unternehmen liegen Mittelwert und Median jedoch bei deutlich über 50% aller Einsatzfelder. Besonders interessant ist der Median der großen Unternehmen: Während ein Großteil der großen Unternehmen in keinem Einsatzfeld akut auf der Suche nach kompetenten Personen ohne Abschluss ist (vgl. Abb. 16) erstreckt sich die Bereitschaft,

solche Personen bei Bedarf einzustellen, bei einem Großteil der großen Unternehmen im Median auf 70% der Einsatzfelder (vgl. Abb. 20).

### Anstellung kompetenter Personen ohne Abschluss bei Bedarf getrennt nach Besetzungsschwierigkeit

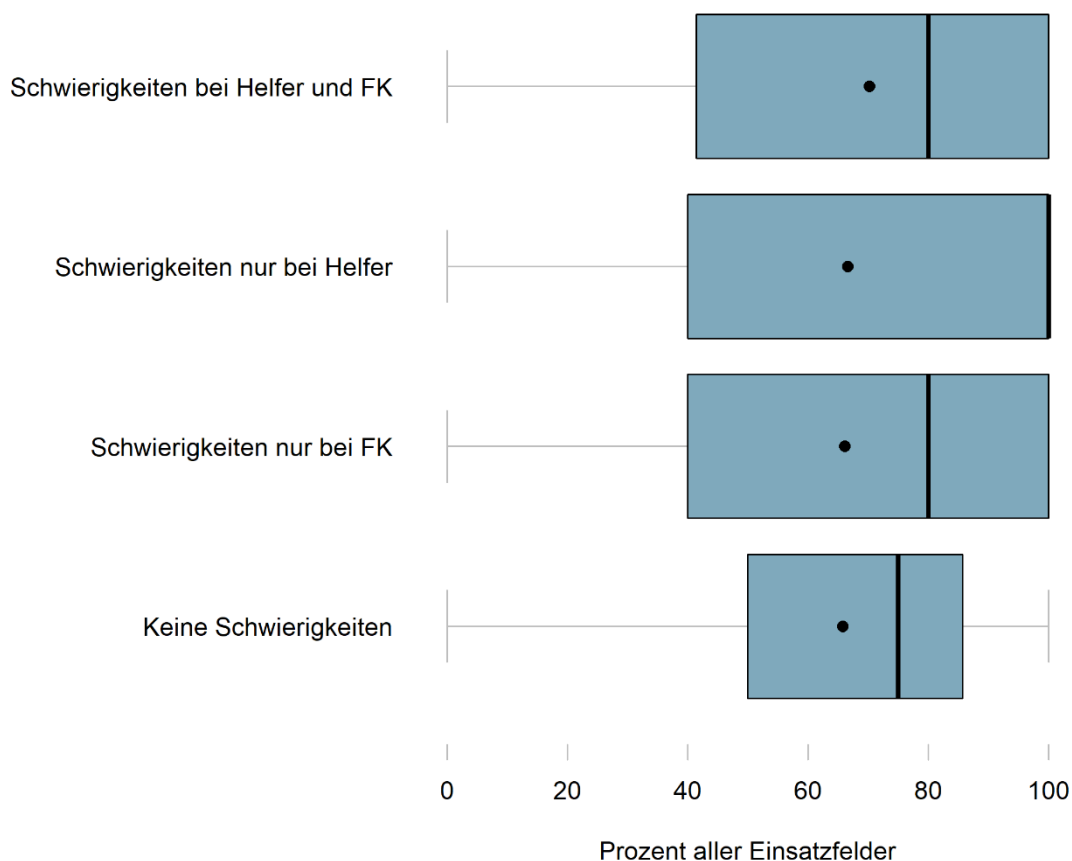


Abbildung 21. Gewichtete durchschnittliche Bereitschaft, Personen ohne Berufsabschluss mit Kompetenzen in einzelnen Einsatzfeldern bei Bedarf einzustellen (Anstellung) für Unternehmen mit unterschiedlichen Konstellationen von Schwierigkeiten bei der Stellenbesetzung

Schwierigkeiten bei der Besetzung von Stellen auf Helfer- und/oder Fachkraftniveau gehen nur in sehr geringem Maße mit einer unterschiedlichen Bereitschaft einher, bei Bedarf kompetente Personen auch ohne Abschluss einzustellen (Abb. 21). Dieser Befund steht in auffallendem Gegensatz zur akuten Suche nach kompetenten Personen ohne Abschluss – die in engem Zusammenhang mit den aktuellen Besetzungsschwierigkeiten stand (vgl. Abb. 17).

Unabhängig von aktuellen Schwierigkeiten bei der Besetzung von Stellen ist die Bereitschaft, bei Bedarf kompetente Personen auch ohne Berufsabschluss einzustellen durchschnittlich in deutlich über 50% aller Einsatzfelder gegeben. Die Rangreihe entspricht jedoch grundsätz-

lich derjenigen, die sich auch bei der akuten Suche nach kompetenten Personen ohne Berufsabschluss zeigte (Abb. 17).

*Mit Blick auf die forschungsleitenden Fragestellungen legen diese Befunde nahe, dass die Bereitschaft, bei Bedarf auch Personen ohne Berufsabschluss einzustellen, die Kompetenzen in einzelnen Einsatzfeldern aufweisen, idR. in einer Mehrzahl der Einsatzfelder bestünde (und zwar unabhängig von akuten Schwierigkeiten bei der Stellenbesetzung).*

### 3.2.3. Korrelationsanalyse

Nach den zahlreichen detaillierten Ergebnissen der letzten Kapitel soll im Folgenden ein vergleichsweise globaler Überblick über die Zusammenhänge zwischen zentralen Variablen der vorliegenden Untersuchung gegeben werden. Die folgende Abbildung zeigt die bivariate Korrelation von ausgewählten numerischen Variablen:

- 1) Die binäre Angabe, ob Kompetenzen in allen Einsatzfeldern erforderlich sind um im Unternehmen bzw. Betrieb einsetzbar zu sein (im Folgenden „Vollprofilfokus“)
- 2) Der Anteil der Einsatzfelder, in denen ein Unternehmen akut auf der Suche nach Personen ohne Berufsabschluss mit Kompetenzen im Einsatzfeld ist („Suche“)
- 3) Der Anteil der Einsatzfelder, in denen ein Unternehmen bei Bedarf bereit wäre Personen ohne Berufsabschluss mit Kompetenzen einzustellen („Einstellung“)
- 4) Die Zustimmung zur Aussage „Aktuell haben wir Schwierigkeiten passendes Personal für offene Stellen zu finden“ auf einer Skala von 1 („Stimme überhaupt nicht zu“) bis 5 („Stimme voll zu“)
- 5) Die Zustimmung zur Aussage „Die Schwierigkeiten passendes Personal für offene Stellen zu finden hat in den letzten zehn Jahren zugenommen“ auf einer Skala von 1 („Stimme überhaupt nicht zu“) bis 5 („Stimme voll zu“)
- 6) Die Zustimmung zur Aussage „Die Schwierigkeit passendes Personal für offene Stellen zu finden, wird voraussichtlich weiter ansteigen“ auf einer Skala von 1 („Stimme überhaupt nicht zu“) bis 5 („Stimme voll zu“)
- 7) Die Häufigkeit der Suche nach Arbeitnehmer\*innen für einfache Tätigkeiten, die keine Berufsausbildung erfordern (Helferniveau), auf einer Skala von 1 („Sehr selten“) bis 5 („Sehr häufig“)
- 8) Die Häufigkeit der Suche nach Arbeitnehmer\*innen für qualifizierte Tätigkeiten, die eine Berufsausbildung erfordern (Fachkräfteniveau), auf einer Skala von 1 („Sehr selten“) bis 5 („Sehr häufig“)
- 9) Die Häufigkeit der Suche nach Arbeitnehmer\*innen für qualifizierte Tätigkeiten, die ein Hochschulstudium erfordern (Spezialisten und Experten), auf einer Skala von 1 („Sehr selten“) bis 5 („Sehr häufig“)

- 10) Die binäre Angabe, ob Schwierigkeiten bei der Suche nach geeigneten Bewerbern auftragen bzgl. der Suche nach Arbeitnehmer\*innen für einfache Tätigkeiten, die keine Berufsausbildung erfordern (Helferniveau), auf einer Skala von 1 („Sehr selten“) bis 5 („Sehr häufig“)
- 11) Die binäre Angabe, ob Schwierigkeiten bei der Suche nach geeigneten Bewerbern auftragen bzgl. der Suche nach Arbeitnehmer\*innen für qualifizierte Tätigkeiten, die eine Berufsausbildung erfordern (Fachkräfteniveau), auf einer Skala von 1 („Sehr selten“) bis 5 („Sehr häufig“)
- 12) Die binäre Angabe, ob Schwierigkeiten bei der Suche nach geeigneten Bewerbern auftragen bzgl. der Suche nach Arbeitnehmer\*innen für qualifizierte Tätigkeiten, die ein Hochschulstudium erfordern (Spezialisten und Experten), auf einer Skala von 1 („Sehr selten“) bis 5 („Sehr häufig“)

Die Korrelationsanalyse quantifiziert lineare „je mehr desto mehr“-Beziehungen zwischen diesen Variablen.

Dabei repräsentiert blau positive Korrelation („je mehr desto mehr“), orange negative Korrelationen („je mehr desto weniger“) und grau das nicht-Bestehen von Korrelationen. Korrelationen größer 0.1 werden als inhaltlich bedeutsam eingestuft und sind durchgängig auch statistisch signifikant ( $p < 0.05$ ).

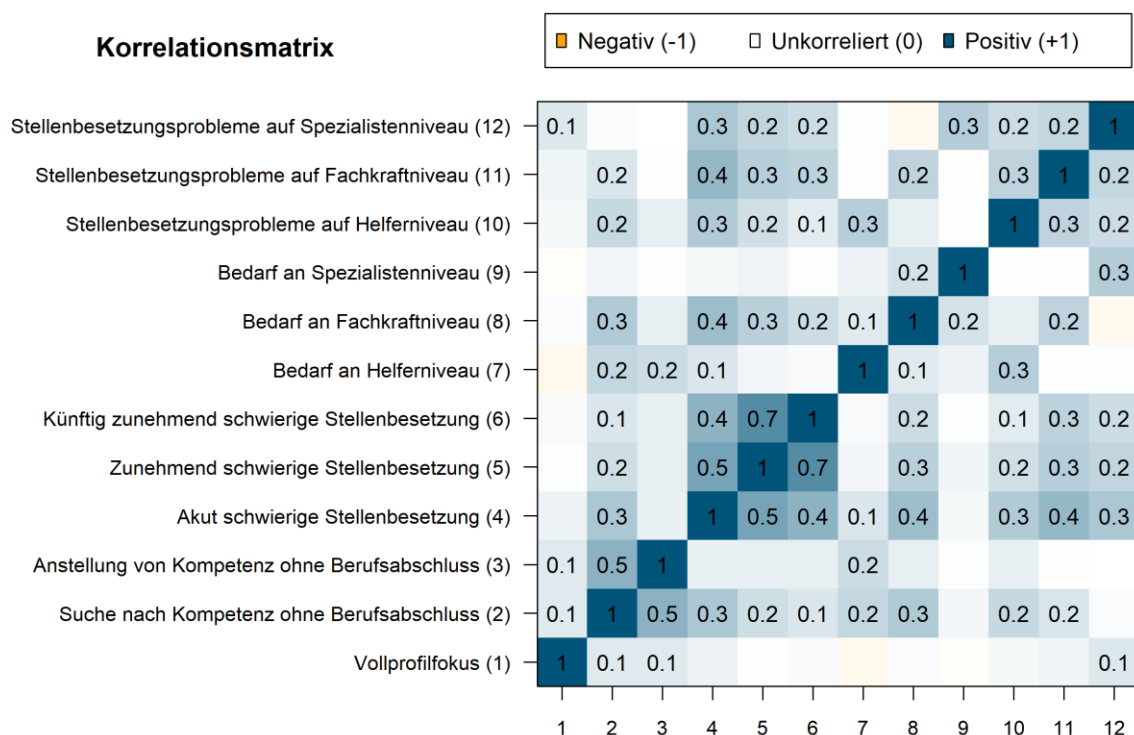


Abbildung 22. Korrelationsmatrix. Korrelationen größer 0.1 bzw. kleiner -0.1 sind in der Grafik auf eine Nachkommastelle gerundet ausgewiesen.

Sämtliche inhaltlich bedeutsamen Korrelationen (in Abb. 22 durch Zahlen gekennzeichnet) sind positiv. Dies bedeutet, dass hohe Ausprägungen in einer Variable idR. mit hohen Ausprägungen in der anderen Variable einhergehen.

Im Folgenden werden einige Zusammenhänge herausgegriffen, die vor dem Hintergrund der forschungsleitenden Fragestellung besonders relevant sind:

Besonders stark ausgeprägt ist der Zusammenhang zwischen dem Anteil der Einsatzfelder, in denen die Bereitschaft besteht, kompetente Personen auch ohne Berufsabschluss einzustellen (Variable 3 in Abb. 22) und dem Anteil der Einsatzfelder, in denen akut nach kompetenten Personen ohne Berufsabschluss gesucht wird (Variable 2 in Abb. 22). Dieser ist mit  $r = 0.5$  deutlich positiv. Inhaltlich impliziert dies, dass Unternehmen, die akut in vielen Einsatzfeldern auf der Suche nach kompetenten Personen ohne Abschluss sind, tendenziell auch im Bedarfsfall dazu neigen, in einem größeren Anteil an Einsatzfeldern kompetente Personen ohne Abschluss einzustellen (vgl. Abb. 13, in der diese Korrelation auf Ebene der Berufe dargestellt ist).

Weniger stark ausgeprägt, aber ebenfalls positiv und bedeutsam ( $r > 0.1$ ) sind die Korrelationen zwischen dem Anteil der Einsatzfelder, in denen kompetente Personen auch ohne Berufsabschluss gesucht werden einerseits (Variable 2) und dem Anteil der Einsatzfelder, in denen bei Bedarf solche Personen eingestellt werden andererseits (Variable 3) mit einem Fokus auf das Vollprofil (Variable 1). Dies impliziert, dass ein ausgeprägter Vollprofilfokus *nicht* zwangsläufig einhergeht mit einer geringeren Bereitschaft, Personen mit Einsatzfeldspezifischen Kompetenzen auch ohne Berufsabschluss einzustellen. Im Gegenteil scheint bei Unternehmen, die das Vollprofil als wünschenswert ansehen, sogar in *mehr* Einsatzfeldern eine entsprechende Bereitschaft (und ebenso ein akuter Bedarf) vorzuliegen - Unternehmen, die das Vollprofil als wünschenswert ansehen sind also im Durchschnitt in einer größeren Zahl an Einsatzfeldern auf der Suche nach kompetenten Personen ohne Abschluss und sie sind in einer größeren Zahl an Einsatzfeldern bereit, kompetente Personen ohne Abschluss einzustellen.

Unter Umständen spiegelt dieser Befund die Bereitschaft vieler Unternehmen wieder, aufgrund akuter Bedarfe auch Personen mit Kompetenzen in einzelnen Einsatzfeldern einzustellen und diese dann berufsbegleitend weiterzuqualifizieren (vgl. hierzu die positiven Einschätzungen der berufsbegleitenden TQ in Abb. 3-5). Teilweise ist dieser Befund vermutlich auch darauf zurückzuführen, dass Unternehmen, die das Vollprofil als wünschenswert ansehen auch vermehrt Probleme bei der Besetzung offener Stellen auf Spezialistenniveau äußern (Variable 12) da Schwierigkeiten bei der Stellenbesetzung die Kompromissbereitschaft der Unternehmen erhöhen dürfte (vgl. Ausführungen zu Abb. 17 und Abb. 21).

Die Suche nach Personen mit einsatzfeldspezifischen Kompetenzen korrelierte darüber hinaus auch mit dem Vorliegen von allgemeinen Schwierigkeiten bei der Stellenbesetzung (Variable 4), dem Bedarf an Arbeitnehmern\*innen auf Fachkraft- und Helferniveau (Variablen 8

und 7) sowie diesbezüglichen Schwierigkeiten bei der Stellenbesetzung (Variablen 11 und 10).

Die Suche nach Personen mit einsatzfeldspezifischen Kompetenzen erstreckt sich demnach auf mehr Einsatzfelder, wenn die Schwierigkeiten bei der Stellenbesetzung allgemein ausgeprägt sind und wenn viele Stellen auf Fachkraft- und Helferniveau nicht besetzt werden können.

Ebenfalls positiv mit der Suche nach kompetenten Personen ohne Abschluss korreliert, war das Urteil dass die Schwierigkeiten, passendes Personal für offene Stellen zu finden in den letzten 10 Jahren zugenommen hätten (Variable 5) bzw. künftig weiter zunehmen würden (Variable 6). Dieser Befund ist jedoch nicht isoliert zu betrachten, da sich ausgeprägte positive Korrelationen finden bzgl. der Zustimmung zu den thematisch miteinander verwandten Aussagen *„Aktuell haben wir Schwierigkeiten passendes Personal für offene Stellen zu finden“* (Variable 4), *„die Schwierigkeit, passendes Personal für offene Stellen zu finden, hat in den letzten zehn Jahren zugenommen“* (Variable 5) und *„die Schwierigkeit passendes Personal für offene Stellen zu finden, wird voraussichtlich weiter zunehmen“* (Variable 6).

Allgemein lässt sich jedoch festhalten, dass die Suche nach Personen mit Kompetenzen in einzelnen Einsatzfeldern mit steigendem Problembewusstsein in Bezug auf die Besetzung offener Stellen zunimmt.

### 3.3. Einsatzfeld-spezifische Analysen am Beispiel ausgewählter Berufe

Nach den Ergebnissen zum Fachkräftebedarf und zu Kompetenzbedarfen unterhalb des Vollberufs (in Bezug auf Einsatzfeldkombinationen und einzelne Einsatzfelder) in den vorangegangenen Kapiteln sollen im letzten Kapitel der Ergebnisdarstellung konkret anhand zweier ausgewählter Berufe aufgezeigt werden, wie der Personalbedarf und die Einstellungsbereitschaft in Bezug auf einzelne Einsatzfelder und auf konkrete Einsatzfeldkombinationen aussieht.

Vorgestellt werden zum einen Ergebnisse zum Beruf Gebäudereiniger\*in (n=97) zum anderen Ergebnisse zum Beruf Klempner\*in (n=100). Beide Berufe zeichnen sich dadurch aus, dass in vergleichsweise vielen Einsatzfeldern die Bereitschaft besteht, kompetente Personen auch ohne Berufsabschluss einzustellen (vgl. Abb. 13). Zugleich unterscheiden sich die beiden Berufe jedoch deutlich bzgl. der Frage, in wie vielen Einsatzfeldern eine Person selbständig arbeiten können müsste, um als einsetzbar gelten zu können (Abb. 6). Während für den Beruf Klempner\*in jedoch der überwiegende Teil der Unternehmen äußerte, dass eine Person Kompetenzen in allen Einsatzfeldern vorweisen müsse, äußerte für den Beruf Gebäudereiniger\*in ein Großteil der Unternehmen, dass dies nicht notwendig sei.

Im Gegensatz zu den Analysen der vorangegangenen Kapitel sind die folgenden Analysen durchgängig nicht gewichtet (vgl. Kapitel 2.5), da die zugrundeliegenden Teilstichproben



von vergleichsweise geringem Umfang sind (verglichen mit der Gesamtstichprobe von 2907 Interviews) und da aufgrund des Bezuges der Gewichtung auf die Gesamtstichprobe keine Repräsentativität auf Ebene einzelner MYSKILLS-Berufe (mit jeweils etwa 100 Interviews) beansprucht werden kann - jedoch auch nicht auszuschließen ist. Es handelt sich dementsprechend um eine deskriptive Beschreibung der Stichprobe, die nur bedingt bzw. mit gebotener Vorsicht auf die Population aller deutschen Unternehmen übertragen werden sollte.

Im Folgenden ist für die unterschiedlichen Einsatzfelder der beiden Berufe dargestellt, wie viele Unternehmen jeweils angeben, akut auf der Suche nach einer kompetenten Person ohne Berufsabschluss zu sein bzw. bei Bedarf bereit dazu zu sein, eine kompetente Person ohne Berufsabschluss einzustellen (Abb. 23 & Abb. 24).

Wie man sieht, unterscheiden sich für den Beruf Gebäudereiniger\*in beide Anteile deutlich zwischen den Einsatzfeldern: Besonders ausgeprägt sind die Anteile im Einsatzfeld 1 „Unterhaltsreinigung durchführen“, wohingegen die Anteile im Einsatzfeld 4 „Fassaden- und Industriereinigung durchführen“ am wenigsten ausgeprägt sind.

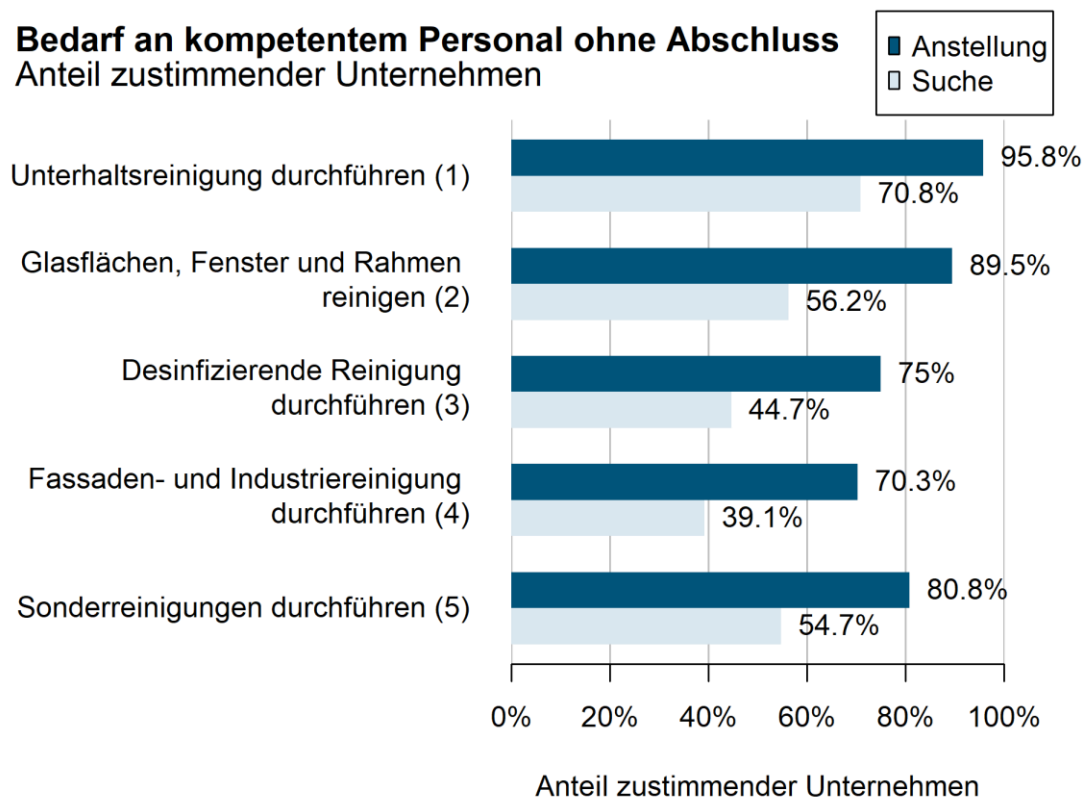


Abbildung 23. Zustimmung, aktuell Personen ohne Berufsabschluss mit Kompetenzen in einzelnen Einsatzfeldern zu suchen (Suche), und der Bereitschaft, Personen ohne Berufsabschluss mit Kompetenzen in einzelnen Einsatzfeldern bei Bedarf einzustellen (Anstellung) je Einsatzfeld des Berufs Gebäudereiniger\*in.

Für den Beruf Klempner\*in zeigt sich ein leicht anderes Bild (Abb. 24): hier ist die Bereitschaft kompetente Personen bei Bedarf auch ohne Berufsabschluss einzustellen in allen Einsatzfeldern ähnlich ausgeprägt (bei etwa 70%). Die Suche nach kompetenten Personen ohne Berufsabschluss unterscheidet sich etwas deutlicher zwischen den Einsatzfeldern: So sind in den Einsatzfeldern 3 „Blechdächer und Fassaden montieren“ und 5 „Dachentwässerung montieren“ über 50% der Befragten auf der Suche nach kompetenten Personen ohne Abschluss wohingegen der Anteil bzgl. der Einsatzfeld 1 „Passteile aus Feinblechen manuell und maschinell fertigen“ und Einsatzfeld 2 „Werkstoffe fügen und verbinden“ nur etwa 40% beträgt.

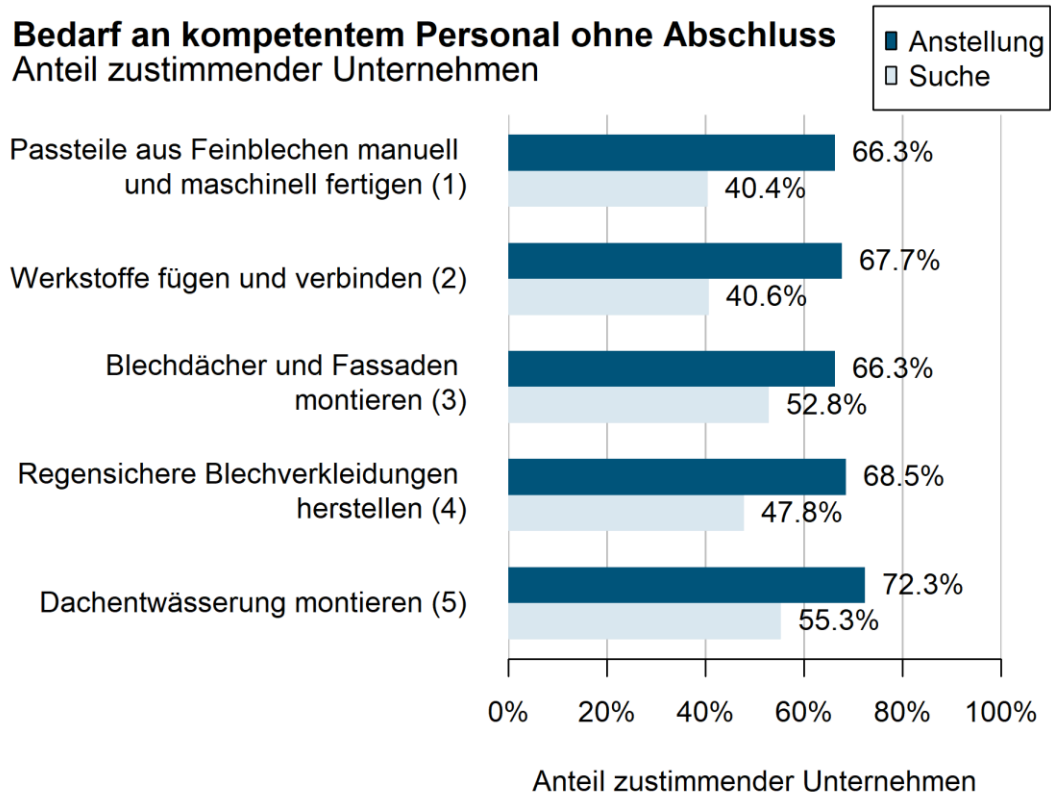


Abbildung 24. Zustimmung, aktuell Personen ohne Berufsabschluss mit Kompetenzen in einzelnen Einsatzfeldern zu suchen (Suche), und der Bereitschaft, Personen ohne Berufsabschluss mit Kompetenzen in einzelnen Einsatzfeldern bei Bedarfe einzustellen (Anstellung) je Einsatzfeld des Berufs Klempner\*in.

Die folgenden beiden Abbildungen zeigen, wie die befragten Unternehmen den Personalbedarf in den einzelnen Einsatzfeldern einschätzen: Für den Beruf Gebäudereiniger\*in ist der Personalbedarf für das erste Einsatzfeld „Unterhaltsreinigung durchführen“ am größten – fast 80% der Unternehmen geben einen mittelhohen oder hohen Bedarf an und am geringsten – mit jeweils etwa einem Drittel von Unternehmen, die angeben aktuell keinen Personalbedarf zu haben – für die Einsatzfelder 4 „Fassaden- und Industriereinigung durchführen“ und 3 „Desinfizierende Reinigung durchführen“ (Abb. 25).

### Personalbedarf in den einzelnen Einsatzfeldern Anteil zustimmender Unternehmen

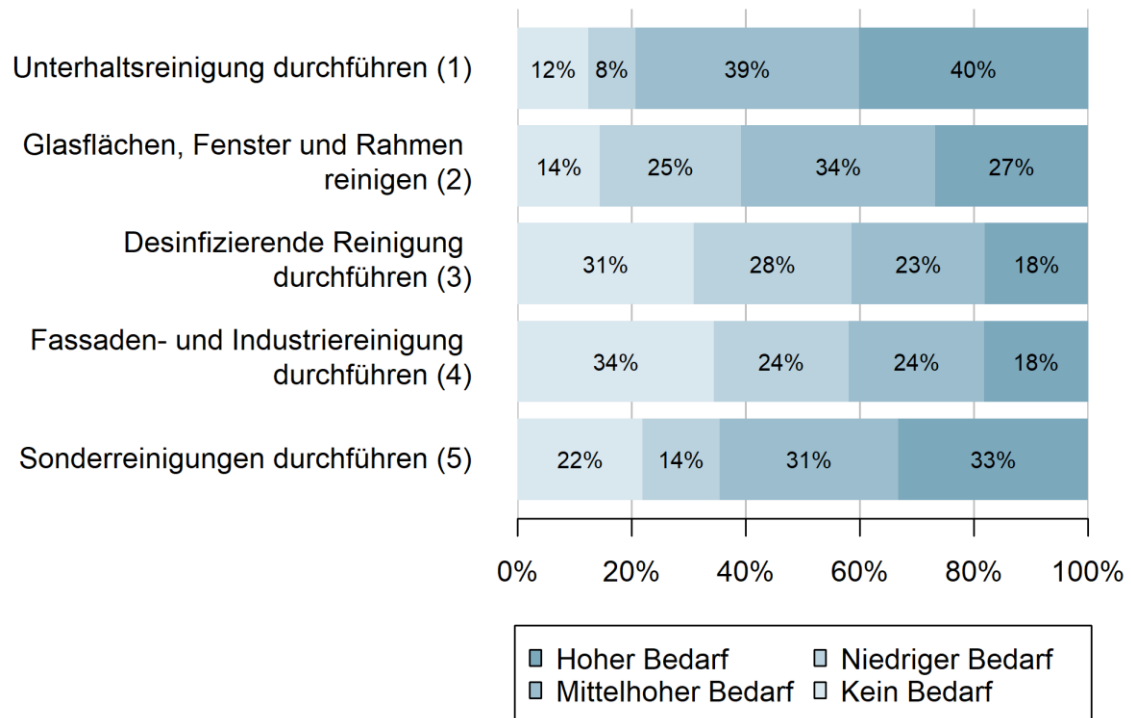


Abbildung 25. Personalbedarf in den einzelnen Einsatzfeldern des Berufs Gebäudereiniger\*in.

Für den Beruf Klempner\*in sind die Unterschiede zwischen den Einsatzfeldern wieder deutlich weniger akzentuiert (Abb. 26).

### Personalbedarf in den einzelnen Einsatzfeldern Anteil zustimmender Unternehmen

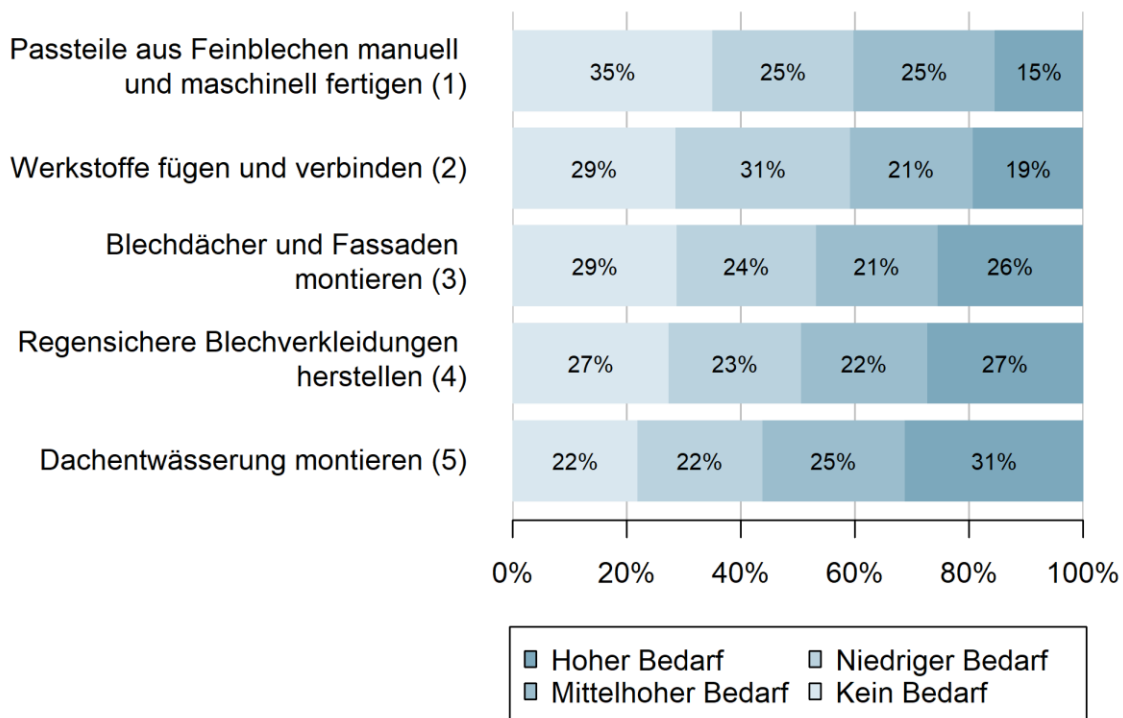


Abbildung 26. Personalbedarf in den einzelnen Einsatzfeldern des Berufs Klempner\*in.

Die folgenden Abbildungen geben einen Einblick in die Frage, welche Einsatzfelder und Kombinationen von Einsatzfeldern es konkret sind, in denen eine Person Kompetenzen aufweisen sollte um bei den befragten Unternehmen als einsatzfähig zu gelten.

Abb. 27 zeigt für den Beruf Gebäudereiniger\*in den Anteil der Unternehmen, die eine bestimmte Kombination von Einsatzfeldern benannt hat. Insgesamt gaben von 97 Interviews 23% u.a. das Vollprofil an (und 23% ausschließlich das Vollprofil). Demgegenüber gaben 77% mindestens ein anderes Profil an (und 77% ausschließlich andere Profile). 0% gaben kein Profil an.

Die drei häufigsten Profile (mit jeweils mindestens 20 Nennungen, vgl. Datenreport im Anhang 5) waren:

- das Vollprofil mit allen Einsatzfeldern (22 Nennungen)
- das Einsatzfeld 1 "Unterhaltsreinigung durchführen" (22 Nennungen)
- und das Einsatzfeld 2 "Glasflächen, Fenster und Rahmen reinigen" (20 Nennungen)

Die Einsatzfelder 1 und 2 waren Bestandteil von 99% aller genannten Profile, wohingegen die übrigen Einsatzfelder deutlich seltener genannt wurden. Einsatzfeld 5 wurde in 86% aller

Interviews benannt und wurde am häufigsten mit anderen Einsatzfeldern kombiniert (insbesondere mit den Einsatzfeldern 1, 3 und 2).

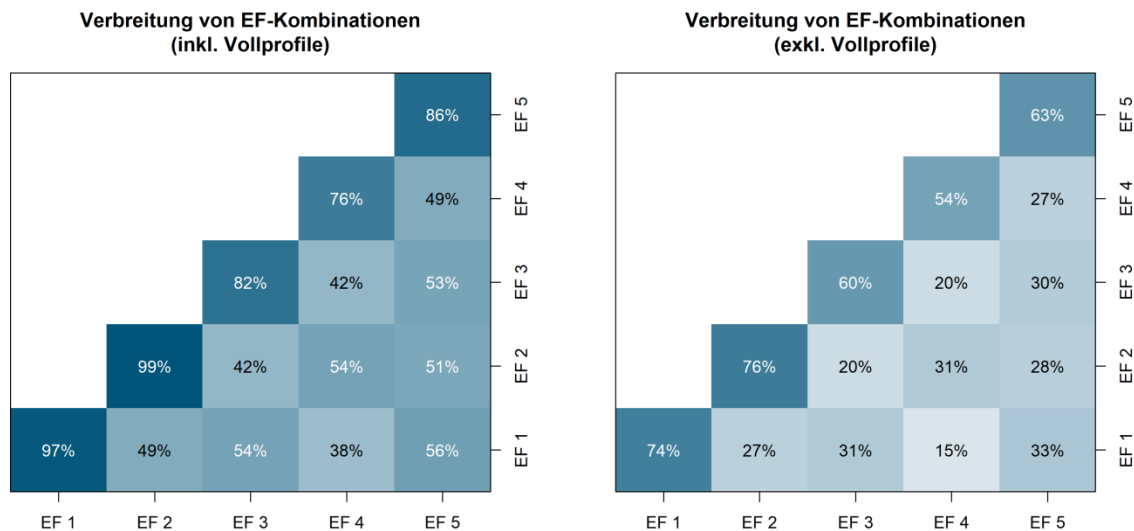


Abbildung 27. Anteil der Interviews, die unter den angegebenen Profilen unterschiedliche Einsatzfeldkombinationen benennen

Die folgende Abb. 28 zeigt für den Beruf Klempner\*in den Anteil der Interviews, die unterschiedliche Einsatzfeldkombinationen in den jeweiligen betrieblichen Einsatzfeldern angeben. Dieser Beruf wies einen deutlich höheren Anteil an Unternehmen auf, die ausschließlich das Vollprofil für ausreichend erklärten, um in dem Beruf selbstständig arbeiten zu können: Insgesamt gaben hier von 100 Interviews 67% u.a. das Vollprofil an (und 66% ausschließlich das Vollprofil). Demgegenüber gaben 28% mindestens ein anderes Profil an (und 27% ausschließlich andere Profile). 6% gaben kein Profil an.

Größere Nennungshäufigkeiten erzielte ausschließlich das Vollprofil (mit 67 Nennungen) – kein anderes Profil wurde mehr als 6-mal genannt (vgl. Datenreport im Anhang 5)

Die Anteile fallen für unterschiedliche Einsatzfelder und Einsatzfeld-Kombinationen auffallend homogen aus: Alle Einsatzfelder wurden von etwa 85% der Interviews benannt fast alle Kombinationen von Einsatzfeldern von etwa 70% der Interviews. Sieht man von den Vollprofilen ab (Abb. 28 rechts) zeigen sich für kein einziges Einsatzfeld mehr nennenswerte Anteile.

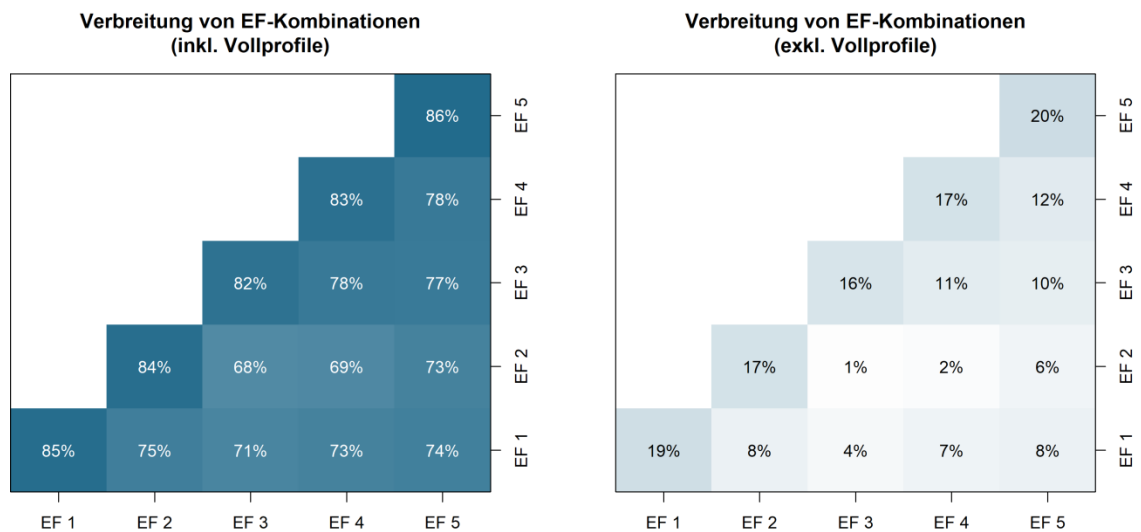


Abbildung 28. Anteil der Interviews, die unter den angegebenen Profilen unterschiedliche Einsatzfeldkombinationen benennen

Die folgenden Abbildungen 29 und 30 geben einen Überblick über die von den Interviewpartner\*innen ausgewählten Gründe, warum verfügbare Bewerber/innen nicht für offene Stellen im Betrieb eingestellt werden. Für beide Berufe erzielen die ersten beiden Gründe – unzureichende Verfügbarkeit von Bewerber\*innen in der Region einerseits und ein hoher regionaler Wettbewerb um Arbeitskräfte andererseits – die meisten Stimmen.

### Gründe für Ablehnung von Bewerber\*innen Anteil zustimmender Unternehmen

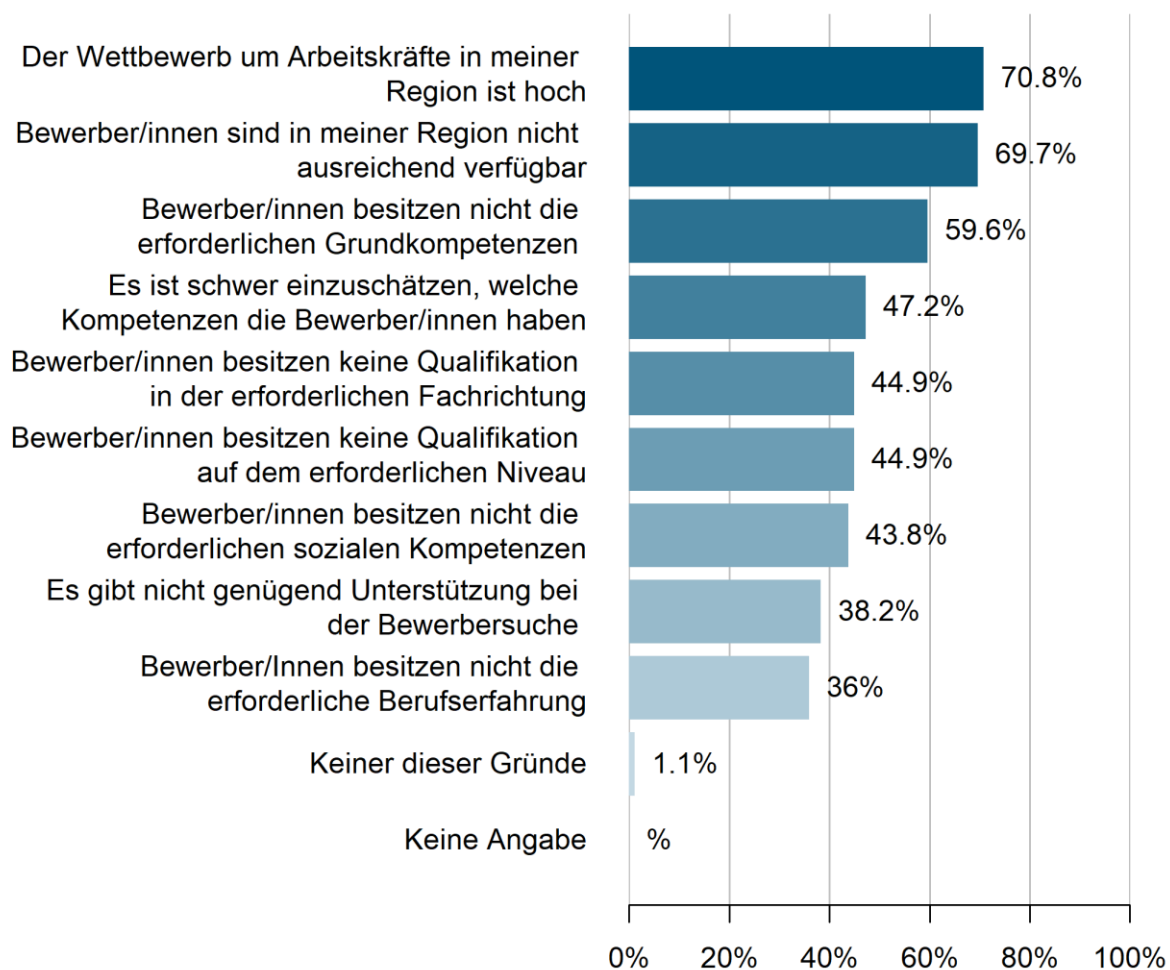


Abbildung 29. Anteil zustimmender Unternehmen für unterschiedliche Gründe, offene Stellen nicht zu besetzen.

Für den Beruf Gebäudereiniger\*in (Abb. 29) finden sich an dritter Stelle mangelnde Grundkompetenzen (z.B. Deutsch lesen und schreiben) wohingegen sich für den Beruf Klempner\*in (Abb. 30) unzureichende Qualifikationen der Bewerber\*innen an dritter Stelle finden.

Interessant ist auch die unzureichende Berufserfahrung der Bewerbenden – ein Grund der für den Beruf Gebäudereiniger\*in vergleichsweise untypisch ist (nur 36% der Befragten stimmten zu) wohingegen das Problem für den Beruf Klempner\*in deutlich verbreiteter scheint (69% stimmten zu). An dieser Stelle offen bleiben muss die Frage, inwiefern die Einschätzung der Berufserfahrung aufgrund fehlender Kompetenznachweise verzerrt.



## Gründe für Ablehnung von Bewerber\*innen Anteil zustimmender Unternehmen

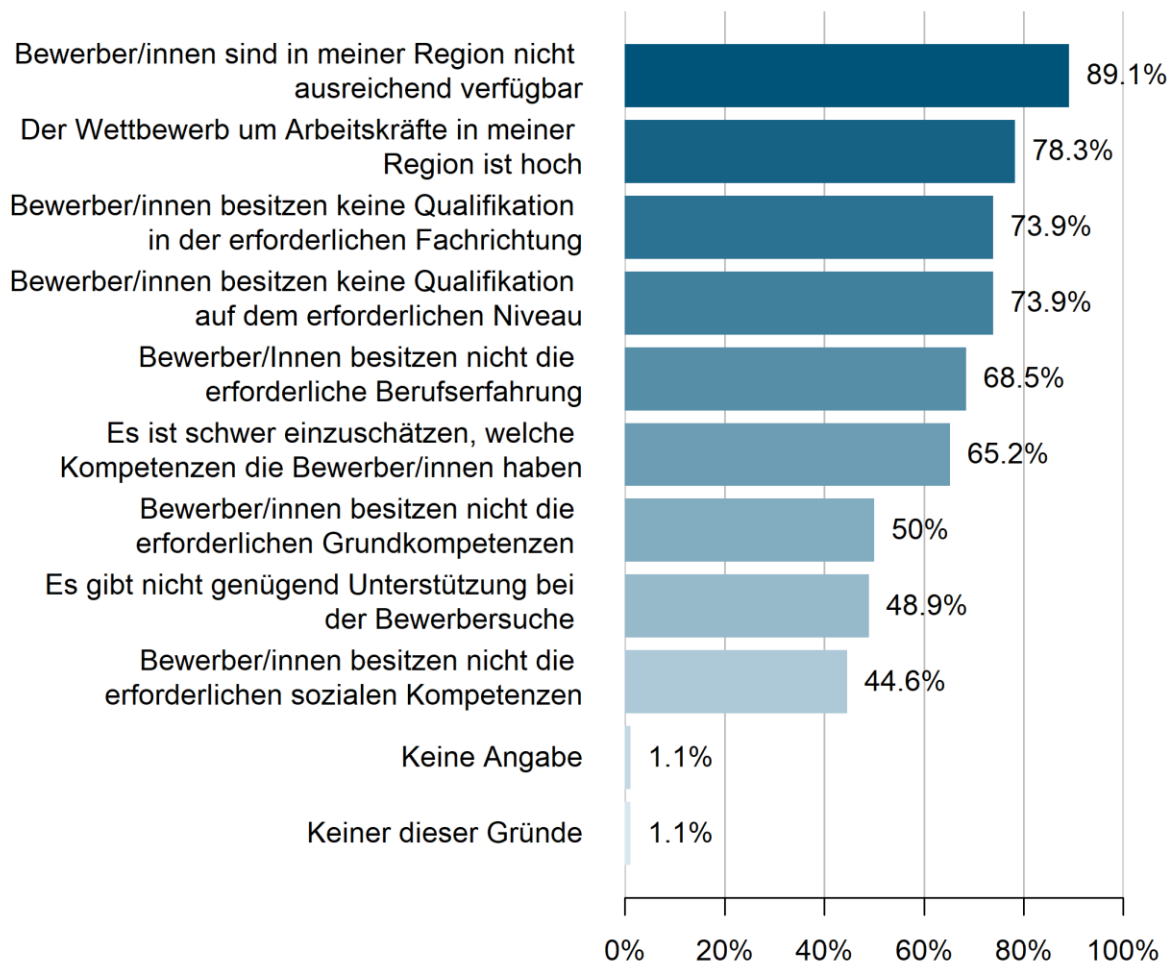


Abbildung 30. Anteil zustimmender Unternehmen für unterschiedliche Gründe, offene Stellen nicht zu besetzen.

Die hier exemplarisch zu den Berufen Gebäudereiniger\*in und Klempner\*in dargestellten Informationen finden sich für alle 30 MYSKILLS-Berufe als Fact Sheets in Anhang 4.

## 4. Diskussion

Wie eingangs bereits deutlich gemacht, kann sich die Wirtschafts- und Arbeitsmarktlage in kurzer Zeit ändern: Konnte Deutschland bis Ende 2019 auf eine sehr gute Situation mit hoher Beschäftigungsrate und geringer Arbeitslosigkeit blicken, ist 2020 ein drastischer Einbruch verursacht durch die Corona-Pandemie, zu verzeichnen. Die Lage für Menschen mit geringer Qualifikation ist auf dem Arbeitsmarkt in beiden Phasen problematisch: Obwohl in Zei-

ten des wirtschaftlichen Wachstums der Bedarf an Fachkräften hoch ist, haben es Geringqualifizierte auf dem Arbeitsmarkt vergleichsweise schwerer als Menschen mit Abschlüssen. In Krisenzeiten sind es ebenfalls gerade Geringqualifizierte und Angelernte, die eher von Entlassungen bedroht sind, schneller arbeitslos werden und bei anziehender Konjunktur wieder schwerer zurück in den Arbeitsmarkt finden.

Aus arbeitsmarktpolitischer Sicht ist es einerseits das Ziel, Geringqualifizierten, die bereits über Vorerfahrungen im entsprechenden Beruf, jedoch nicht über einen entsprechenden Abschluss verfügen, die Integration in den Arbeitsmarkt zu erleichtern. Dies umfasst auch Flüchtlinge sowie Migranten und Migrantinnen, deren Berufserfahrungen nicht mit deutschen Berufen übereinstimmen oder anerkannt werden. Andererseits wird das Ziel verfolgt, Geringqualifizierte, die z.B. angelernt in Berufen arbeiten, Schritt für Schritt zu einem vollständigen Berufsabschluss zu führen, um so Chancen für eine langfristige Beschäftigungsfähigkeit zu eröffnen und zukünftige Krisen besser zu überstehen.

Teilqualifizierungen können einen wichtigen Beitrag zur Arbeitsmarktintegration leisten. Über sie lässt sich eine abschlussorientierte Nachqualifizierung verwirklichen und zugleich das Ziel eines raschen Arbeitsmarkteinstiegs verfolgen. Zielgruppe von Teilqualifizierungen sind vorwiegend Menschen über 25 Jahre, die über keinen Abschluss verfügen oder diesen nicht entsprechend nachweisen können, häufig aber über Arbeitserfahrung aus Erwerbstätigkeiten verfügen. Aufgrund betrieblicher Arbeitsteilung werden berufliche Kompetenzen auf informellen Weg oft nur in einzelnen konkret ausgeübten beruflichen Einsatzfeldern erworben. Hier setzen Teilqualifikationen an, indem sie partiell vorliegende Erfahrungen aufgreifen und weitere Schritte hin zum Berufsabschluss aufzeigen. Im Gegensatz dazu ist das Ziel einer regulären Berufsausbildung, dass vollständige berufliche Handlungskompetenz und somit Kompetenzen in allen betrieblichen Einsatzfeldern erworben werden (vgl. KMK, 2018).

In der vorliegenden Studie wurde den Fragen nachgegangen, welche Einsatzmöglichkeiten es für Menschen mit Kompetenzen in ausgewählten betrieblichen Einsatzfeldern aus Sicht von Arbeitgebern gibt und welche Rolle Teilqualifizierungen für die berufliche Nachqualifizierung spielen. Dabei wurde auch der im Jahr 2019 aktuelle Fachkräftebedarf abgefragt, der die Lage auf dem Arbeitsmarkt vor Ausbruch der Corona-Krise widerspiegelt: Zum Zeitpunkt der Befragung 2019 äußerten die Unternehmen überwiegend Schwierigkeiten bei der Besetzung offener Stellen. Ein Großteil der Befragten gibt an, dass diese Schwierigkeiten in den letzten Jahren zugenommen haben und geht davon aus, dass sie auch in Zukunft zunehmen werden. Mehr als die Hälfte der befragten Unternehmen sehen als Gründe für Schwierigkeiten bei der Stellenbesetzung die unzureichende Verfügbarkeit von Bewerber\*innen, den hohen Wettbewerb in der Region sowie unzureichende Qualifikation und die Intransparenz der beruflichen Kompetenzen von Bewerber\*innen. Dabei handelt es sich insb. bei der Intransparenz beruflicher Kompetenzen von Bewerber\*innen und bei der unzureichenden Qualifikation von Bewerber\*innen um Faktoren, die auch unabhängig von der aktuellen Arbeitsmarktsituation (bzw. vom akuten Wettbewerb der Unternehmen) Probleme

darstellen denen durch bildungspolitische Maßnahmen entgegengewirkt werden kann und sollte.

#### **4.1. Einsatzfähigkeit von Personen mit Kompetenzen unterhalb des Vollberufs**

Für Menschen ohne Abschluss ist entscheidend, inwiefern Personen mit ihren jeweiligen Kompetenzen in einzelnen oder einigen, nicht jedoch in allen Einsatzfeldern eines Berufs, von Arbeitgebern als einsatzfähig angesehen werden (*Forschungsfrage 1*) und wie hoch der Bedarf von Arbeitgeber\*innen an Personal mit Kompetenzen unterhalb des vollwertigen Berufsabschlusses ist, verglichen mit dem Bedarf an Personal mit Berufsabschluss (*Forschungsfrage 2*).

Für die Beantwortung beider Forschungsfragen, erwies sich in der vorliegenden Studie die Unterscheidung des Vollprofils (das Kompetenz in allen Einsatzfeldern umfasst) von Teilprofilen (die Kompetenz in einer echten Teilmenge aller Einsatzfelder umfassen) als fruchtbar: Arbeitgeber lassen sich berufsübergreifend klar danach unterscheiden, ob sie das Vollprofil oder Teilprofile für erforderlich halten. Nur in Einzelfällen wurden von einem Arbeitgeber sowohl das Vollprofil als auch Teilprofile angegeben. Die untersuchten Berufe wiederum unterscheiden sich deutlich danach, ob Arbeitgeber Beschäftigte mit Kompetenzen im gesamten Beruf oder in Teilen des Berufs präferierten.

Der Anteil derjenigen Unternehmen, die Personen mit Kompetenzen in allen Einsatzfeldern als einsatzfähig ansehen, hängt stark vom Beruf ab – grundsätzlich gibt es jedoch für alle Berufe bedeutsame Anteile von Unternehmen, die für die Einsatzfähigkeit einer Person lediglich Kompetenzen in einer Teilmenge aller Einsatzfelder voraussetzen.

Der Anteil der Unternehmen, die Kompetenzen in allen Einsatzfeldern voraussetzen, ist vor allem im Handwerk bei Kleinstunternehmen vergleichsweise hoch ausgeprägt und umfasst fast die Hälfte der Unternehmen. Generell lässt sich feststellen, dass der Anteil an Unternehmen deutlich höher ist, die für das selbständige Arbeiten ausschließlich Kompetenzen in einer Teilmenge der Einsatzfelder fordern und zwar unabhängig von Beruf und Unternehmensgröße.

Dabei impliziert eine Präferenz für das Vollprofil für ein durchschnittliches Unternehmen nicht, dass nicht auch kompetente Personen ohne Berufsabschluss gesucht und bei Bedarf eingestellt würden - im Gegenteil findet sich tendenziell eine größere Bereitschaft, kompetente Personen unabhängig vom Berufsabschluss einzustellen bei solchen Unternehmen, die das Vollprofil für selbstständiges Arbeiten voraussetzen. Eine mögliche Erklärung für diesen Befund könnte in der Bereitschaft bestehen, Personen entweder im Betrieb oder beschäftigungsbegleitend weiterzubilden. Teilweise könnte dieser Befund auch darauf zurückzuführen sein, dass Unternehmen, die das Vollprofil als wünschenswert ansehen auch vermehrt

Probleme bei der Besetzung offener Stellen auf Spezialistenniveau äußern. Hierbei ist anzunehmen, dass Schwierigkeiten bei der Stellenbesetzung die Kompromissbereitschaft der Unternehmen erhöhen (vgl. hierzu auch die Ausführungen zu Forschungsfragen 3 und 4).

Der geschätzte Personalbedarf an Personen mit Teilprofil ist demjenigen an Personen mit Vollprofil vergleichbar. Im Durchschnitt suchten die befragten Unternehmen jeweils ein bis zwei Personen, die Kompetenzen im gesamten Beruf haben (Vollprofil). Ebenfalls suchten sie jeweils ein bis zwei Personen, die zumindest Kompetenzen in den Teilprofilen ausweisen können. Lediglich in sechs Berufen unterscheidet sich der Personalbedarf an Personen mit Vollprofil vom Personalbedarf an Personen mit Teilprofil. Angesichts der Heterogenität an genannten Teilprofilen ist dieser Befund durchaus beachtlich. Dabei ist zu betonen, dass es sich bei dem Durchschnitt des Personalbedarfs über alle angegebenen Teilprofile um einen konservativen Schätzwert handelt.

Für Menschen ohne Berufsabschluss ist das eine positive Nachricht: Viele Betriebe verfügen über Einsatzmöglichkeiten für Personen mit Teilprofilen, und formulieren einen hohen Bedarf an dieser Zielgruppe. Inwiefern sich der Bedarf aufgrund der aktuellen Wirtschaftslage ändern wird, bleibt abzuwarten. Zumindest in einigen Branchen wie der Pflege ist jedoch weiterhin von einem hohen Fachkräftebedarf auszugehen.

Der Personalbedarf an Personen mit Kompetenzen unterhalb des Vollprofils erstreckte sich auf zahlreiche Kombinationen von Einsatzfeldern und erwies sich als sehr heterogen: Dabei fällt auf, dass sich in keinem der untersuchten Berufe Einsatzfelder oder Kombinationen von Einsatzfeldern finden lassen, die von allen jeweils befragten Unternehmen für erforderlich gehalten werden. Vielmehr umfassen Teilprofile (im Gegensatz zum Vollprofil, welches den gesamten Beruf beinhaltet) eine große Bandbreite an Einsatzfeldern und Einsatzfeldkombinationen. Häufiger kommen Teilprofile mit nur einem Einsatzfeld vor, aber auch Teilprofile mit mehreren Einsatzfeldern sind in Unternehmen keine Seltenheit. Für die Berufe Hauswirtschaftler\*in, Fachinformatiker\*in, Gebäudereiniger\*in, Maschinen- und Anlagenführer\*in, Industrieelektriker\*in, Fachkraft für Metalltechnik und Landwirt\*in fanden sich z.B. jeweils 5 oder mehr Teilprofile (i.S.v. Kombinationen von Einsatzfeldern), die mindestens 10 Mal benannt wurden. Dies impliziert, dass in diesen Berufen die Unternehmen vermehrt nach bestimmten Teilprofilen suchen. Im Durchschnitt setzten sich für alle Berufe die genannten Teilprofile aus Kompetenzen in mehreren Einsatzfeldern zusammen (etwa die Hälfte aller Einsatzfelder eines Berufs).

Insgesamt sahen die Befragten Kompetenzen in sehr unterschiedlichen Kombinationen von Einsatzfeldern als Voraussetzung für die betriebliche Einsatzfähigkeit an. Das bedeutet, dass Personen, die beispielsweise in Betrieb A in zwei Einsatzfeldern kompetent gearbeitet haben, in Betrieb B für denselben Beruf in anderen Einsatzfeldern gebraucht werden könnten. Im Optimalfall sind die Anforderungen in Betrieb B eine Teilmenge der Anforderungen in Betrieb A, aber ebenso ist denkbar, dass sich die Einsatzfelder, die in Betrieb B gebraucht werden nur teilweise oder überhaupt nicht mit jenen decken, die in Betrieb A gebraucht wurden.

Dieses Beispiel verdeutlicht noch einmal die Einschränkungen für Personen, die lediglich über Kompetenzen in einzelnen Einsatzfeldern von Berufen verfügen. Zwar steigt die kurzfristige Chance zur Integration in den Arbeitsmarkt, dauerhafte Flexibilität wird jedoch erst mit einem vollwertigen beruflichen Abschluss erzielt.

#### **4.2. Bereitschaft zur Beschäftigung in einzelnen betrieblichen Einsatzfeldern**

Neben dem akuten Personalbedarf der Unternehmen ist auch die grundsätzliche Bereitschaft von Interesse, Personen einzustellen, die zwar Kompetenzen in einzelnen Einsatzfeldern aufweisen, nicht jedoch einen Berufsabschluss (*Forschungsfrage 3*).

Über 80% der befragten Unternehmen wären bereit, bei Bedarf Personen ohne Abschluss einzustellen, sofern sie die erforderlichen berufsfachlichen Kompetenzen besitzen. Voraussetzung ist Personalbedarf in mindestens einem betrieblichen Einsatzfeld und dass die Personen Kompetenzen in den benötigten Einsatzfeldern nachweisen können<sup>16</sup>.

Durchschnittlich sind Unternehmen unter diesen Bedingungen bereit für etwas mehr als die Hälfte aller Einsatzfelder eines Berufs Personen ohne Berufsabschluss einzustellen. Die Bereitschaft, bei Bedarf auch kompetente Personen ohne Abschluss einzustellen umfasst im Durchschnitt deutlich mehr Einsatzfelder als die akute Suche nach kompetenten Personen ohne Abschluss (siehe 4.3.), jedoch schwankt die Bereitschaft deutlich je nach Beruf, Branche und Unternehmensgröße: Im Durchschnitt besteht für alle Berufe in über zwei Drittel aller Einsatzfelder die Bereitschaft, bei Bedarf auch Personen einzustellen, die zwar Kompetenzen im jeweiligen Einsatzfeld nachweisen könne, jedoch keinen Berufsabschluss haben. Die generelle Bereitschaft ist bei Arbeitgebern also hoch. Besonders hervorzuheben sind die Berufe Fachverkäufer\*in im Lebensmittelhandwerk und Gebäudereiniger\*in. Vergleichsweise breit ausgeprägt war die Bereitschaft, kompetente Personen bei Bedarf auch ohne Berufsabschluss einzustellen im Gastronomie- und Beherbergungsgewerbe sowie Baugewerbe.

Vergleichsweise gering – aber absolut gesehen noch immer auf hohem Niveau – ist die Einstellungsbereitschaft für Personen ohne Abschluss, aber mit vorhandenen Kompetenzen in einzelnen Einsatzfeldern, beim Beruf Elektroniker\*in, sowie allgemein in den Branchen „Maschinenbau, -installation und -reparatur; Fahrzeugbau“, „Kraftfahrzeughandel und -reparatur“ sowie „Energie- und Wasserversorgung; Abwasser- und Abfallentsorgung; Rückgewinnung“.

Die Bereitschaft, bei Bedarf kompetente Personen auch ohne Abschluss einzustellen, ist bei Unternehmen mit weniger als zehn Beschäftigten etwas weniger ausgeprägt als bei den übr-

---

<sup>16</sup> Dabei ist für die Befragten oft schwer einzuschätzen, welche Kompetenzen Bewerber\*innen haben bzw. die Passung von Angebot und Nachfrage zu beurteilen.

gen Unternehmen, allerdings liegen Mittelwert und Median für alle Unternehmensgrößen bei deutlich über 50% aller Einsatzfelder. Selbst bei kleinen und kleinsten Unternehmen besteht demnach eine vergleichsweise hohe Bereitschaft bei Bedarf arbeitsteilig zu arbeiten.

Interessant ist, dass Schwierigkeiten bei der Stellenbesetzung keinen wesentlichen Einfluss darauf haben, ob Unternehmen im Bedarfsfall kompetente Personen ohne Berufsabschluss einstellen würden. Dieser Befund spricht dafür, dass die Bereitschaft zur Beschäftigung von Personen mit Kompetenzen in einzelnen Einsatzfeldern keine Notlösung darstellt, sondern Anforderungen der Arbeitspraxis widerspiegelt. Anders verhält es sich mit der Personalsuche: Aktiv suchen Unternehmen v.a. dann nach Personen mit Qualifikationen unterhalb des Vollberufs, wenn sie Schwierigkeiten bei der Besetzung einer Stelle haben. Je größer die Schwierigkeiten bei der Stellenbesetzung sind, desto ausgeprägter ist die Suche nach kompetenten Personen auch ohne Berufsabschluss.

Mit Blick auf die aktuelle Lage bedeuten diese Befunde, dass theoretisch die Einsatzmöglichkeiten zwar auch in schlechten wirtschaftlichen Zeiten bestehen, dass aber aufgrund eines unzureichenden Bedarfs keine Notwendigkeit gesehen wird, offene Stellen mit Personal zu besetzen, das keinen Berufsabschluss vorweisen kann. Sofern überhaupt Personal in solchen Zeiten gesucht wird, werden das in der Praxis aber nicht Personen ohne Abschluss sein. Um diesem vorzubeugen, bleibt nur die nachträgliche Qualifikation bis zum Abschluss.

### 4.3. Suche nach Beschäftigten in einzelnen betrieblichen Einsatzfeldern

Neben dem allgemeinen Arbeitsmarktbedarf an Personen mit unterschiedlichen Teilprofilen (vgl. Kapitel 3.1) und der Bereitschaft, im Bedarfsfall auch Personen einzustellen, die Kompetenzen lediglich in einzelnen betrieblichen Einsatzfeldern eines Berufs nachweisen können (vgl. 3.2), stellt sich für Personen, die eine Teilqualifizierung in Erwägung ziehen, auch die Frage danach, wie ausgeprägt Unternehmen akut auf der Suche nach Personal mit Kompetenzen in *einzelnen* betrieblichen Einsatzfeldern sind (*Forschungsfrage 4*).

Zu allen 30 untersuchten Berufen äußerten die befragten Unternehmen akuten Bedarf an Personen mit Kompetenzen in einzelnen Einsatzfeldern unabhängig vom Vorliegen eines Berufsabschlusses: Im Durchschnitt waren die Unternehmen 2019 in etwa einem Drittel der Einsatzfelder auf der Suche nach entsprechendem Personal. 51,7% der Unternehmen äußerten in mindestens einem Einsatzfeld Bedarf an Personen mit beruflichen Kompetenzen auch ohne Abschluss.

Die Anzahl der Einsatzfelder, in denen kompetente Personen auch ohne Berufsabschluss gesucht werden, schwankt deutlich je nach Beruf und Branche und Unternehmensgröße: Auf vergleichsweise viele Einsatzfelder erstreckt sich der Bedarf an kompetenten Personen ohne Abschluss in den Berufen Klempner\*in, Tiefbaufacharbeiter\*in, Gebäudereiniger\*in, Altenpflegehelfer\*in oder Gärtner\*in sowie in den Branchen Energie-/Wasserversorgung, Bauge-



werbe, im Gastronomie- und Hotelgewerbe. Auf vergleichsweise wenige Einsatzfelder (durchschnittlich lediglich ein Fünftel der Einsatzfelder) erstreckte sich der Bedarf nach kompetenten Personen ohne Abschluss u.a. beim Verfahrensmechaniker\*in, Fachkraft für Lebensmitteltechnik, Landwirt\*in oder Fachkraft für Metalltechnik.

Aus diesen Ergebnissen lässt sich schlussfolgern, dass es in allen untersuchten Berufen Möglichkeiten für einen Einstieg in Arbeit für Menschen ohne Abschluss gibt. Betriebliche Spezialisierungen bzw. arbeitsteiliges Arbeiten im Betrieb machen dies möglich – eine Chance, die durchaus für Geringqualifizierte genutzt werden kann. Voraussetzung ist, dass sie zum einen Kompetenzen in den benötigten betrieblichen Einsatzfeldern mitbringen und zum anderen diese auch nachweisen können. Doch hiermit haben Unternehmen Schwierigkeiten: Sie besetzen ihre Stellen nicht, wenn sie die Kompetenzen einer Person nicht einschätzen können. Das ist einer der am häufigsten genannten Gründe. Die Befunde unterstützen damit laufende Bemühungen, berufliche Kompetenzen für Arbeitgeber sichtbar zu machen (u.a. Schley et al., 2020) und über modulare Qualifizierung weiterzubilden.

Auch wenn viele Unternehmen angaben, Personen mit Kompetenzen in ausgewählten Einsatzfeldern zu benötigen, so geben diese keinen Anlass, das Berufsprinzip infrage zu stellen. Die Ergebnisse zeigen lediglich, dass es in vielen (aber auch nicht allen) Unternehmen Einsatzmöglichkeiten unterhalb des Berufsabschlusses gibt. Die berufliche Ausbildung ist ein zentraler Baustein des deutschen Bildungssystems: Berufsausbildungen zielen auf die Entwicklung beruflicher Handlungskompetenz und sind bewusst so angelegt, dass sie für den Einsatz in einer Vielzahl von Betrieben qualifizieren. Das führt zu mehr Flexibilität und höher Mobilität bei Arbeitnehmer\*innen, die durch Arbeitsplatz- und Arbeitgeberwechsel besser auf Dynamiken am Arbeitsmarkt reagieren können.

Mit Blick auf die vorliegende Studie spiegeln sich die Vorzüge einer beruflichen Ausbildung auch in der Meinung der Befragten wieder, dass eine erhöhte Ausbildungsbeteiligung von Jugendlichen am besten geeignet sei, etwaigem Fachkräftebedarf zu begegnen.

#### **4.4. Modulare Nachqualifizierung als Chance**

Wie bereits angedeutet, bestehen für Menschen mit geringen Qualifikationen zwar durchaus Chancen für einen Einstieg in den Arbeitsmarkt allerdings vorwiegend, wenn vorhandene Kompetenzen auch nachgewiesen können. Ohne Berufsabschluss oder vergleichbare Kompetenznachweise bleibt das Risiko einer erneuten Arbeitslosigkeit hoch: Im Falle eines Arbeitsplatzverlustes erschweren fehlende Nachweise, unterschiedliche Einsatzfelder in Betrieben und die eingeschränkte Nachfrage der Betriebe nach Personal mit speziellen Kompetenzprofilen die Suche nach einer neuen Beschäftigung. Vor diesem Hintergrund bleibt es für Geringqualifizierte sinnvoll, sich schrittweise berufsbegleitend bis zu einem Berufsabschluss zu qualifizieren.



Ob auch von den Unternehmen modulare Nachqualifizierung als eine Möglichkeit angesehen wird, das Fachkräftepotential in Deutschland auszuschöpfen wurde daher im Rahmen der finalen Forschungsfrage untersucht (*Forschungsfrage 5*).

Mehr als zwei Drittel der Unternehmen halten Maßnahmen wie eine Erhöhung der Ausbildungsbeteiligung Jugendlicher, die Nachqualifizierung Erwachsener oder die Sichtbarmachung bereits vorhandener Kompetenzen von Arbeitskräften für geeignet, etwaigen Schwierigkeiten beim Fachkräftebedarf mittel- bis langfristig zu begegnen. Dieses Ergebnis besteht unabhängig vom konkreten Ausmaß des aktuellen Fachkräftebedarfs, d.h. sowohl Unternehmen mit aktuellem Bedarf an Fachkräften als auch Unternehmen ohne Bedarf stimmen diesen Maßnahmen zu.

Die schrittweise berufsbegleitende Nachqualifizierung wird in allen Berufen von mehr als zwei Drittel der befragten Unternehmen als geeignetes Instrument angesehen. Das gilt sowohl für die Qualifizierung in einzelnen Einsatzfeldern als auch für die Qualifizierung bis zum Berufsabschluss. Umschulungen werden ähnlich eingeschätzt. Arbeitgeber unterscheiden offenbar nicht zwischen den verschiedenen Maßnahmen. Für sie ist zunächst wichtig, dass Arbeitskräfte für die im Betrieb benötigten Einsatzfelder qualifiziert sind.

Gerade deshalb können modulare Qualifizierungsangebote wie Teilqualifizierungen in allen untersuchten Berufen einen wichtigen Beitrag dazu leisten, das Fachkräftepotential auszuschöpfen. Voraussetzung dafür ist, dass sich Teilqualifikationen an betrieblichen Einsatzfeldern orientieren. Beide Zielsetzungen – Abschlussorientierung als auch vorrangige Vermittlung in Arbeit – können mit Teilqualifizierungen verfolgt werden. Optimal wäre ein systematisches Vorgehen: Von der Erfassung vorhandener Kompetenzen, die sich betrieblichen Einsatzfeldern zuordnen lassen (z.B. mit Hilfe von Instrumenten wie MYSKILLS) über die Auswahl von Teilqualifikationen, in denen Qualifizierungsbedarf besteht, bis hin zur Festlegung und Umsetzung eines Qualifizierungsplans mit dem Ziel der Abschlussorientierung und ggf. abwechselnden Phasen von Erwerbstätigkeit und Qualifizierung. Aufgrund der Regelungen im Arbeit-von-morgen-Gesetz besteht auch für erwerbstätige Personen ein Rechtsanspruch auf Förderung für das Nachholen eines Abschlusses, sofern die Beschäftigungsfähigkeit damit gesteigert wird.

## 5. Ausblick

Die aktuelle Situation aufgrund der Corona-Pandemie ist durch Kurzarbeit und bereits ansteigender Arbeitslosigkeit gekennzeichnet. Derzeit sind die Folgen für die Wirtschaft und die damit einhergehende Beschäftigung nicht vollständig absehbar (Feld/Truger/Wieland 2020). Deutlich ist aber bereits jetzt: Es ist die schwerste Rezession für Deutschland seit Ende des 2. Weltkriegs. Fast jeder Dritte Beschäftigte wurde bei der Bundesagentur für Arbeit für Kurzarbeit angemeldet; mehr als das Dreifache der Meldungen in der Krise 2009. Im Jahresverlauf wird erwartet, dass die Zahl der Arbeitslosen um etwa 520.000 Personen gegenüber

dem Vorjahr ansteigen wird (Fuchs et al. 2020). In solchen Zeiten sind häufiger diejenigen Beschäftigten von Arbeitslosigkeit betroffen, die keinen Abschluss vorweisen können oder jenseits ihres erlernten Berufs erwerbstätig sind. Für sie könnte und sollte die Zeit der Arbeitslosigkeit für Qualifizierungen genutzt werden. Aus arbeitsmarktpolitischer Sicht ist die Qualifizierung bis zum Abschluss zu begrüßen, um langfristig das Risiko der Arbeitslosigkeit für Menschen ohne Abschluss zu minimieren. Über modulare Qualifizierungen bis zum Berufsabschluss lassen sich die Vorteile eines frühzeitigen Berufseinstiegs verbinden mit den Vorteilen einer (berufsbegleitenden) Weiterbildung und den langfristigen Vorzügen eines vollwertigen Berufsabschlusses. Auch Arbeitgeber könnten Zeiten der Kurzarbeit für ihre Beschäftigten nutzen, um diese nachqualifizieren zu lassen. Die Bundesregierung hat mit dem Qualifizierungschancengesetz und Arbeit-von-morgen-Gesetz die Möglichkeiten hierzu erweitert.

Darüber hinaus unterstützen die Befunde in ihrer Gesamtheit laufende Bemühungen, berufliche Kompetenzen von Menschen ohne Abschluss oder entsprechende Nachweise für Arbeitgeber sichtbar zu machen (u.a. Schley et al., 2020). Bei der Identifikation von Qualifizierungsbedarfen können – aufbauend auf der Nationalen Weiterbildungsstrategie – Kompetenzfeststellungsverfahren wie MYSKILLS der Bundesagentur für Arbeit (Fischer et al. 2019) oder ValiKom der Kammern wichtige Erkenntnisse liefern. Wenn sich die Beschäftigungslage wieder verbessert, verfügen diese Menschen dann zum einen über Nachweise, die Arbeitgebern helfen, die Kompetenzen besser einzuschätzen sowie zum anderen über weitere Qualifikationen, im besten Fall sogar über einen Berufsabschluss. Bis heute haben die existierenden Aktivitäten teilweise eine geringe Reichweite und Verbindlichkeit (Heinrich Böll Stiftung/Bertelsmann Stiftung 2020). In der Erprobungsphase zwischen 2017 und 2018 wurden in ValiKom 160 Verfahren durchgeführt (Deutscher Handwerkskammertag, 2018). Da die Verfahren aufwendig sind, ist auch in der Transferphase das Potential an durchführbaren Verfahren begrenzt. Für MYSKILLS berichtete die ZEIT im Juni 2019 über 12.000 durchgeführte Verfahren. Die Erkenntnisse der unterschiedlichen Verfahren werden jedoch i.d.R. nicht gemeinsam genutzt, weshalb die Verfahren unverbunden nebeneinander stehen bleiben bzw. nicht miteinander verzahnt eingesetzt werden. Hier bestehen noch deutliche Potenziale, die Verfahren besser aufeinander abzustimmen, um Teilhabedisparitäten abzubauen.

Deshalb sollten – unabhängig von der aktuellen Situation – Angebote modularer Qualifizierung und Kompetenzfeststellung kontinuierlich weiter verbessert werden, um einen größtmöglichen Nutzen entfalten zu können. Derzeit existieren unterschiedliche Zuschnitte von Teilqualifikationen zum Teil in den gleichen Berufen nebeneinander (Wolf et al. 2018). Damit entsprechende Weiterbildungen künftig trägerübergreifend aufeinander abgestimmt sind und Lernende ebenso wie Arbeitgeber die dort vermittelten Kompetenzen besser einschätzen können, sollte ein einheitliches System von Teilqualifikationen etabliert werden. Eine Rückkopplung mit den Ordnungsverfahren in der Berufsbildung ist dabei sinnvoll, damit

Neuerungen in den Ausbildungsordnungen für Teilqualifizierungen aufgegriffen werden (u.a. Heinrich Böll Stiftung/Bertelsmann Stiftung 2020; Wolf et al. 2018).

Darüber hinaus besteht Handlungsbedarf, Unternehmen bei der Suche nach Personal mit Kompetenzen in den von ihnen benötigten Einsatzfeldern zu unterstützen. Zumindest in Zeiten einer guten Wirtschafts- und Arbeitsmarktlage weiten rund ein Drittel der Unternehmen ihre Suche auf Personen mit Kompetenzen in einzelnen Einsatzfeldern und unabhängig vom Berufsabschluss aus. Bei Vorliegen von einsatzfeldspezifischen Kompetenzen sind Arbeitgeber bereit, kompetente Personen unabhängig vom Berufsabschluss einzustellen. Für die Vermittlung von Erwerbslosen in Arbeit scheint es vor diesem Hintergrund zielführend, das Matching von Stellenangeboten und Stellengesuchen nicht vorrangig an Berufen zu orientieren, sondern verstärkt nach Kompetenzen und betrieblichen Einsatzfeldern, und somit den Abgleich nach (Berufs-)Abschlüssen und eng umgrenzten Fertigkeiten zu erweitern. Hinweise für diesen Abgleich können Kompetenzfeststellungsverfahren wie MYSKILLS liefern.

Eine weitere Herausforderung ist, gering qualifizierte Menschen für Weiterbildung zu motivieren. Obwohl es sich um eine Personengruppe mit erhöhtem Bedarf handelt, ist deren Weiterbildungsbeteiligung deutlich geringer als bei Personen mit Berufs- und Hochschulabschlüssen. Die Gründe dafür sind vielschichtig: Unsicherheit, ob sich Weiterbildung auszahlt, Befürchtungen, das Lernen nicht mehr gewohnt zu sein und fehlendes Bewusstsein für die Notwendigkeit von Weiterbildung sind nur einige Gründe (Osiander/Stephan 2018). Beratungsangebote zu Weiterbildungsthemen sind nur einem Viertel bekannt, noch weniger nehmen sie in Anspruch (ebd.). Hier braucht es weitere v.a. auch finanzielle Anreize und Möglichkeiten der Freistellung für Beschäftigte, damit Weiterbildung zu einem festen Bestandteil jeder Erwerbsbiografie werden kann.

## 6. Literatur

BA/Bundesagentur für Arbeit (2016): Konstruktionsprinzipien der Bundesagentur für Arbeit zu berufsanschlussfähigen Teilqualifikationen. URL: [https://www.arbeitsagentur.de/datei/konstruktionsprinzipien\\_ba017222.pdf](https://www.arbeitsagentur.de/datei/konstruktionsprinzipien_ba017222.pdf) (Zugriff: 09.07.2020).

BA/Bundesagentur für Arbeit (2020): Berufsanschlussfähige Teilqualifikationen. URL: <https://www.arbeitsagentur.de/bildungstraeger/berufsanschlussfaehige-teilqualifikationen> (Zugriff: 09.07.2020).

BA/Bundesagentur für Arbeit (2015): Analytikreport der Statistik. URL: <https://statistik.arbeitsagentur.de/Statistikdaten/Detail/201512/analyse/analyse-gemeldete-arbeitsstellen-kladb2010/analyse-gemeldete-arbeitsstellen-kladb2010-11-0-201512-pdf.pdf> (Zugriff: 09.07.2020).

BA/Bundesagentur für Arbeit (2020): Pressinfo Nr. 1. URL: <https://www.arbeitsagentur.de/presse/2020-01-der-arbeitsmarkt-im-dezember-2019> (Zugriff 09.07.2020).

Bundesregierung (2020): Arbeitsmarkt 2019. URL: <https://www.bundesregierung.de/breg-de/aktuelles/arbeitsmarkt-2019-1709952> (Zugriff 09.07.2020).

Bies-Herkommer, U./Küpper, S./Würth, T. (2017):. Modulare Teilqualifizierung in der Zeitarbeitsbranche. In MO. Schwaab, A./Durian (Hrsg.): Zeitarbeit (S. 211-221). Wiesbaden.

BMAS/Bundesministerium für Arbeit und Soziales & BMBF/Bundesministerium für Bildung und Forschung (2019): Nationale Weiterbildungsstrategie. URL: [https://www.bmbf.de/files/NWS\\_Strategiepapier\\_barrierefrei\\_DE.pdf](https://www.bmbf.de/files/NWS_Strategiepapier_barrierefrei_DE.pdf) (Zugriff: 09.07.2020).

Brücker, H./Hauptmann, A./Keita, S./Vallizadeh, E. (2020): Zuwanderungsmonitor // Mai 2020. URL: [http://doku.iab.de/arbeitsmarktdaten/Zuwanderungsmonitor\\_2005.pdf](http://doku.iab.de/arbeitsmarktdaten/Zuwanderungsmonitor_2005.pdf) (Zugriff: 03.06.2020).

Döring, O./Neumann, F./Hecker, K./Fischer, A. u. a. (2016): Qualitätsstandards für Kompetenztests – Anforderungskatalog. URL: [https://www.f-bb.de/fileadmin/user\\_upload/Qualitaetsstandards\\_Kompetenztests\\_Anforderungskatalog.pdf](https://www.f-bb.de/fileadmin/user_upload/Qualitaetsstandards_Kompetenztests_Anforderungskatalog.pdf) (Zugriff: 09.07.2020).

Döring, N./Bortz, J. (2016): Forschungsmethoden und Evaluation. Wiesbaden.

Deutscher Handwerkskammertag (Hrsg.) (2018): Talente sichtbar machen – Validierung als neuer Weg in der Berufsbildung. Ergebnisse und Handlungsempfehlungen des Verbundprojekts »Abschlussbezogene Validierung non-formal und informell erworbener Kompetenzen« von Industrie- und Handelskammern sowie Handwerkskammern. URL: [https://www.validierungsverfahren.de/fileadmin/user\\_upload/valikom/download/valikom-abschlussbericht\\_10-2018\\_download.pdf](https://www.validierungsverfahren.de/fileadmin/user_upload/valikom/download/valikom-abschlussbericht_10-2018_download.pdf) (Zugriff: 09.07.2020).

- Eichhorst, W./Marx, P./Schmidt, T./Tbsch, V./Wozny, F./Linckh, C. (2019): Geringqualifizierte in Deutschland. Beschäftigung, Entlohnung und Erwerbsverläufe im Wandel. Gütersloh.
- Feld, L. P./Truger, A./Wieland, V. (2020): Die gesamtwirtschaftliche Lage angesichts der Corona-Pandemie (Sondergutachten). Wiesbaden.
- Fischer, A./Hecker, K./Pfeiffer, I. (2019): Berufliche Kompetenzen von Geflüchteten erkennen? Exemplarische Befunde zur Kompetenzmessung im Bereich der Metallbearbeitung und Metallverarbeitung. Zeitschrift für Weiterbildungsforschung, 42(1), S. 115-131.
- Fuchs, S./Rossen, A./Roth, D./Wapler, R./Weyh, A. (2020): Regionale Arbeitsmarktvorausschau (Stand: Mai 2020). URL: <https://www.iab-forum.de/regionale-arbeitsmarktvorausschau-stand-mai-2020-2/> (Zugriff: 09.07.2020).
- Hecker, K./Schley, T./Fischer, A./Wittig, W./Pfeiffer, I. (2019): Erfassung beruflicher Kompetenzen von Migrantinnen und Migranten sowie Geflüchteten. Kriterien und Vorgehen bei der Konstruktion eines computerbasierten Kompetenztests. In: David, A. et. al. (Hrsg.): Migration und Arbeit. Herausforderungen, Problemlagen und Gestaltungsinstrumente. Leverkusen, S.235-258.
- Heinrich Böll Stiftung/Bertelsmann Stiftung (2020): Weiterbildung 4.0 – Wie weit trägt die Nationale Weiterbildungsstrategie? Positionspapier auf Basis der Fachkonferenz Weiterbildung 4.0.
- Janssen, S./Leber, U. (2020): Weiterbildung in der Corona-Krise: E-Learning ist eine Chance für Unternehmen. URL <https://www.iab-forum.de/weiterbildung-in-der-corona-krise-e-learning-ist-eine-chance-fuer-unternehmen/> (Zugriff: 09.07.2020).
- KMK (2018): Handreichung für die Erarbeitung von Rahmenlehrplänen der Kultusministerkonferenz für den berufsbezogenen Unterricht in der Berufsschule und ihre Abstimmung mit Ausbildungsordnungen des Bundes für anerkannte Ausbildungsberufe. URL: [https://www.kmk.org/fileadmin/Dateien/veroeffentlichungen\\_beschluesse/2011/2011\\_09\\_23-GEP-Handreichung.pdf](https://www.kmk.org/fileadmin/Dateien/veroeffentlichungen_beschluesse/2011/2011_09_23-GEP-Handreichung.pdf) (Zugriff: 09.07.2020).
- Kohl, M./Küfner, C. (2010): Bundeseinheitliche Teilqualifikationen für gering qualifizierte Arbeitslose. DSD – Der Sicherheitsdienst, 62 (2), S. 14-15.
- Li, J./Pilz, M., (2016): Modularisation in the German VET system: a study of policy implementation. Journal of Education and Work, S. 1-15.
- Loebe, H./Severing, E. (2011): Schritt für Schritt zum/zur Maschinen- und Anlagenführer/-in. Zertifizierte Teilqualifikationen der Bundesagentur für Arbeit. Leitfaden für die Bildungspraxis, Band 53/1, Bielefeld.
- Neumann, F. (2011): Qualitätsmerkmale und Konstruktionsprinzipien zertifizierter Teilqualifikationen der Bundesagentur für Arbeit. Nürnberg.
- Obermeier, T./Kühl, J. (2016): Arbeitsmarktpolitische Reaktionen auf die Krise: Deutschland und Europa. URL:

<https://www.bpb.de/politik/innenpolitik/arbeitsmarktpolitik/187861/arbeitsmarktpolitische-reaktionen-auf-die-krise> (Zugriff: 13.05.2020).

Osiander, Ch./Stephan G. (2018): Gerade geringqualifizierte Beschäftigte sehen bei der beruflichen Weiterbildung viele Hürden. URL: <https://www.iab-forum.de/gerade-geringqualifizierte-beschaefigte-sehen-bei-der-beruflichen-weiterbildung-viele-huerden/?pdf=8601> (Zugriff: 3.6.2020).

Pilz, M. (2008): Im Fokus: Modularisierung in der beruflichen Bildung. „Heilsbringer“ oder „Teufelszeug“? WissenschaftPlus 2-07/08, S. 1-6.

Pilz, M. (2009): Einführung: Modularisierung, ein facettenreiches Konstrukt als Heilsbringer oder Teufelszeug. In: Pilz, M. (Hrsg.): Modularisierungsansätze in der Berufsbildung. Deutschland, Österreich, Schweiz sowie Großbritannien im Vergleich (S. 7-20). Bielefeld.

Ruppert, C. (2019): Teilqualifikationen – Schritt für Schritt zum Berufsabschluss. BWP, 5/2019, S. 31-32.

Schley, T./Hecker, K./Pfeiffer, I. (2020): Unterstützung von Personalauswahl und Personalentwicklung durch Ergebnisse der Messung beruflicher Kompetenzen. Handbuch der Aus- und Weiterbildung. Nr. 323, Mai 2020.

Statistisches Bundesamt (2018): Bildungsstand der Bevölkerung – Ergebnisse des Mikrozensus 2017. URL: [https://www.destatis.de/DE/Themen/Gesellschaft-Umwelt/Bildung-Forschung-Kultur/Bildungsstand/Publikationen/Downloads-Bildungsstand/bildungsstand-bevoelkerung-5210002177004.pdf?\\_\\_blob=publicationFile](https://www.destatis.de/DE/Themen/Gesellschaft-Umwelt/Bildung-Forschung-Kultur/Bildungsstand/Publikationen/Downloads-Bildungsstand/bildungsstand-bevoelkerung-5210002177004.pdf?__blob=publicationFile) (Zugriff: 09.07.2020).

Weber, B./Weber, E. (2013): Bildung ist der beste Schutz vor Arbeitslosigkeit. IAB-Kurzbericht 4/2013. Nürnberg.

Wittig, W./Neumann, F. (2016): Teilqualifikationen in der beruflichen Bildung – Einsatz, Verbreitung und Rahmenbedingungen. Nürnberg.

Wolf, M./Hecker, K./Kohl, M./Pfeiffer, I. (2018): Konzepte modularer Nachqualifizierung: Hintergrund, aktuelle Entwicklungen und praktische Anwendung. f-bb-Working Paper 1/18. URL: [https://www.f-bb.de/fileadmin/Projekte/BTQ/191217\\_TQ\\_working\\_paper\\_final.pdf](https://www.f-bb.de/fileadmin/Projekte/BTQ/191217_TQ_working_paper_final.pdf) (Zugriff: 09.07.2020).

Zeller, B. (2008): Ausbildungsbausteine – neue und flexible Wege in der Berufsbildung. In: Loebe, H./Severing, E. (Hrsg.): Berufsausbildung im Umbruch: Ansätze zur Modernisierung des dualen Systems. Bielefeld, S. 135-147.

Zeit Online (2019): Keine Zeugnisse, trotzdem was drauf. URL: <https://www.zeit.de/arbeit/2019-06/bundesagentur-fuer-arbeit-massnahmen-myskills-test-berufsabschluss-arbeitserfahrung> (Zugriff: 09.07.2020)



## 7. Anhang

### 7.1. Einsatzfelder der MYSKILLS-Berufe

No	MYSKILLS-Beruf	Einsatzfelder
1	Hochbaufacharbeiter*in (Schwerpunkt Maurerarbeiten) oder Maurer/in	1 : Einfache einschalige Baukörper herstellen; 2 : Bauwerke erschließen; 3 : Baukörper mit tragenden Funktionen herstellen; 4 : Baukörper abdichten und dämmen; 5 : Einfache Ausbauarbeiten durchführen; 6 : Besondere Bauteile und Sichtmauerwerk herstellen
2	Fachkraft im Gastgewerbe, Restaurantfachmann/-frau oder Hotelfachmann/-frau	1 : Reinigungsarbeiten durchführen (Housekeeping); 2 : Veranstaltungen vorbereiten und im Warenlager arbeiten; 3 : In der Küche helfen; 4 : Im Service arbeiten; 5 : An der Rezeption arbeiten; 6 : Service leiten
3	Koch/Köchin	1 : Spül- und Reinigungsarbeiten durchführen; 2 : Salate und Vorspeisen vorbereiten und herstellen; 3 : Beilagen und Suppen vorbereiten und herstellen; 4 : Süßspeisen herstellen; 5 : Fleisch- und Fischgerichte herstellen; 6 : Küchenbetrieb leiten; 7 : Im Service arbeiten
4	Landwirt/in	1 : Schafe halten, Geflügel mästen und Eier produzieren; 2 : Öl-/Hackfrüchte und Futterpflanzen produzieren; 3 : Getreide und Mais produzieren; 4 : Rinder halten, züchten und melken; 5 : Schweine halten, züchten und mästen
5	Fachkraft für Metalltechnik (Fachrichtung Konstruktionstechnik) oder Konstruktionsmechaniker/in	1 : Bauteile mit handgeführten Werkzeugen und Maschinen herstellen; 2 : Einzelteile mit Werkzeugmaschinen drehen und fräsen; 3 : Baugruppen und Metallkonstruktionen demontieren und montieren; 4 : Bleche und Rohre umformen und trennen; 5 : Bauteile und Baugruppen schweißen
6	Ausbaufacharbeiter*in (Schwerpunkt Fliesen-, Platten- und Mosaikarbeiten) oder Fliesen-, Platten- und Mosaikleger/in	1 : Wandfliesen im Dünnbett verlegen; 2 : Bodenfliesen im Dünnbett verlegen; 3 : Zubehör und zusätzliche Materialien einbauen; 4 : Spezielle Fliesen- und Plattenverlegearbeiten durchführen; 5 : Dämm-, Trockenbau-, Putz- und Estricharbeiten durchführen; 6 : Einfache Hochbauarbeiten durchführen
7	Tischler/in	1 : Produkte an Holzbearbeitungsmaschinen herstellen; 2 : Einfache Produkte in Einzelfertigung herstellen und zusammenbauen; 3 : Oberflächen beschichten, lackieren und veredeln; 4 : Möbel demontieren und montieren; 5 : Bauelemente demontieren und montieren; 6 : Wartungs- und Instandhaltungsarbeiten durchführen
8	Verkäufer/in	1 : Kassieren; 2 : Bedienen, beraten und verkaufen; 3 : Verkaufsfördernde Maßnahmen durchführen; 4 : Warenwirtschaftliche Prozesse durchführen; 5 : Im Kundenservice arbeiten
9	Bauten- und Objektbeschichter*in oder Maler/in	1 : Innen und außen anstreichen; 2 : Objekte lackieren; 3 : Putzarbeiten durchführen; 4 : Trockenbauarbeiten durchführen; 5 : Tapeten und Bodenbeläge kleben; 6 : Dämmarbeiten durchführen
10	Friseur/in	1 : Haare schneiden; 2 : Haare färben;



		3 : Haare dauerhaft umformen; 4 : Haare föhnen und stylen; 5 : Gesicht dekorativ gestalten
11	Anlagenmechaniker*in für Sanitär-, Heizungs- und Klimatechnik	1 : Rohre installieren; 2 : Raumlufthechnische Anlagen erstellen; 3 : Heizungsanlagen erstellen; 4 : Sanitäre Anlagen erstellen; 5 : Thermische Solaranlagen erstellen
12	Kraftfahrzeugmechatroniker*in (Schwerpunkt Personenkraftwagen-technik)	1 : Standardisierte Service- und Wartungsarbeiten durchführen; 2 : Verschleißbehaftete mechanische und elektrische Systeme instand setzen; 3 : Mechanische und elektrische Systeme demontieren und montieren; 4 : Mechatronische Systeme reparieren; 5 : Fahrzeugsysteme mit Expertensystemen diagnostizieren
13	Änderungsschneider*in oder Maßschneider/in	1 : Aufträge erfassen und planen; 2 : Kleidungsstücke bügeln; 3 : Materialien zuschneiden; 4 : Handarbeiten durchführen; 5 : An der Nähmaschine arbeiten
14	Elektroniker*in (Fachrichtung Energie- und Gebäudetechnik)	1 : Elektroinstallationen vor- und nachbereiten; 2 : Elektrische Betriebsmittel montieren und installieren; 3 : Elektrische Anlagen in Betrieb nehmen und instand halten; 4 : Steuerungen und Antriebssysteme montieren und installieren; 5 : Ortsveränderliche elektrische Geräte instand halten; 6 : Energietechnische Anlagen errichten und instand halten
15	Bäcker/in	1 : Teige herstellen; 2 : Teige zu Brot und Kleingebäck aufarbeiten; 3 : Feine Backwaren aus Teigen aufarbeiten; 4 : Feine Backwaren aus Massen herstellen, Torten herstellen; 5 : Backwarensnacks und kleine Gerichte herstellen; 6 : Brot, Kleingebäck und Feine Backwaren abbacken
16	Altenpflegehelfer/in	1 : Bei Körperpflege und Ausscheidungen unterstützen; 2 : Mobilität erhalten und fördern; 3 : Gesundheit und Ernährung fördern; 4 : Bei der Lebens- und Haushaltsführung unterstützen
17	Tiefbaufacharbeiter*in (Schwerpunkt Straßenbauarbeiten) oder Straßenbauer/in	1 : Vermessungs- und Erdarbeiten durchführen; 2 : Schächte setzen, Rohrleitungen verlegen und instand setzen; 3 : Pflasterflächen herstellen; 4 : Verkehrsflächen instand setzen; 5 : Einfache Hochbauarbeiten durchführen
18	Fachlagerist/in	1 : Waren annehmen; 2 : Fördermittel einsetzen; 3 : Waren lagern; 4 : Waren kommissionieren; 5 : Waren versenden
19	Berufskraftfahrer/in	1 : Touren planen und dokumentieren; 2 : Fahrzeug vorbereiten; 3 : Güter befördern; 4 : Fahrzeug führen; 5 : Fahrzeug warten und pflegen; 6 : Personen befördern
20	Fachinformatiker*in (Fachrichtung Systemintegration)	1 : Einfache IT-Systeme zusammenbauen, installieren und warten; 2 : IT-Netzwerke installieren, integrieren und konfigurieren; 3 : IT-Sicherheit anwenden, Serverdienste installieren und warten; 4 : Mit Datenbanken und Datenbankmanagementsystemen arbeiten; 5 : Programmcode interpretieren, anwenden und prüfen
21	Industrieelektriker*in (Fachrichtung Betriebstechnik)	1 : Komponenten und Betriebsmittel bearbeiten und montieren; 2 : Elektrische Anlagen und Maschinen installieren; 3 : Elektrische Anlagen, Maschinen und Geräte instand setzen; 4 : Elektrische Anlagen, Maschinen und Geräte in Betrieb nehmen
22	Maschinen- und Anlagenführer*in (Schwerpunkt Metalltechnik)	1 : Werkstücke an Maschinen und Anlagen zerspanen und trennen; 2 : Werkstücke an Maschinen und Anlagen umformen; 3 : Werkstücke an Maschinen, an Anlagen und am Arbeitsplatz fügen; 4 : Maschinen und Anlagen warten

23	Fachkraft für Möbel-, Küchen-, Umzugsservice	1 : Vorbereitung und Abnahme von Aufträgen durchführen; 2 : Möbel demontieren und montieren; 3 : Umzüge und Transporte durchführen; 4 : Elektroarbeiten ausführen; 5 : Anschlüsse an Wasserleitungen und Lüftungsanlagen herstellen
24	Fachverkäufer*in im Lebensmittelhandwerk (Schwerpunkt Bäckerei)	1 : Backwaren und Betriebsmittel annehmen, prüfen und lagern; 2 : Snacks, kleine Gerichte und Getränke herstellen; 3 : Teiglinge zu Backwaren abbacken; 4 : Kunden beraten, Waren verkaufen; 5 : Kassiovorgänge durchführen; 6 : Verkaufsfördernde Maßnahmen durchführen
25	Klempner/in	1 : Passteile aus Feinblechen manuell und maschinell fertigen; 2 : Werkstoffe fügen und verbinden; 3 : Blechdächer und Fassaden montieren; 4 : Regensichere Blechverkleidungen herstellen; 5 : Dachentwässerung montieren
26	Verfahrensmechaniker*in für Kunststoff und Kautschuktechnik	1 : Formteile durch Spritzgießen herstellen; 2 : Formteile durch Blasformen herstellen; 3 : Halbzeuge durch Extrusion herstellen; 4 : Formteile durch Pressen herstellen; 5 : Bauteile durch Bearbeitung von Halbzeugen herstellen
27	Hauswirtschaftler/in	1 : Personen verpflegen; 2 : Flächen und Wohnumfeld reinigen und pflegen; 3 : Textilien und Wäsche reinigen und pflegen; 4 : Vorratshaltung und warenwirtschaftliche Abläufe organisieren; 5 : Dienstleistungen planen, anbieten und erbringen
28	Gärtner*in (Fachrichtung Garten- und Landschaftsbau)	1 : Erdarbeiten ausführen und Maschinen bedienen; 2 : Befestigte Flächen herstellen, Entwässerungssysteme einbauen; 3 : Bauwerke herstellen; 4 : Vegetationstechnische Arbeiten und Neupflanzungen durchführen; 5 : Gärtnerische Pflegemaßnahmen durchführen
29	Gebäudereiniger/in	1 : Unterhaltsreinigung durchführen; 2 : Glasflächen, Fenster und Rahmen reinigen; 3 : Desinfizierende Reinigung durchführen; 4 : Fassaden- und Industriereinigung durchführen; 5 : Sonderreinigungen durchführen
30	Fachkraft für Lebensmitteltechnik	1 : Waren annehmen und lagern; 2 : Feste und pastöse Lebensmittel herstellen; 3 : Pulvermischungen herstellen; 4 : Erfrischungsgetränke herstellen; 5 : Maschinen, Geräte und Anlagen reinigen, pflegen und warten; 6 : Lebensmittel verpacken und Verpackungsprozesse steuern; 7 : Qualität von Lebensmitteln sichern

## 7.2. Branchenzuordnung der MYSKILLS-Berufe nach WZ 2008

Oberkategorie	MYSKILLS-Beruf	Betreffende Branchen (nach WZ 2008)	
Land-, Forst- und Gartenbauberufe		WZ 1:	WZ 2:
1	Gärtner*in (Fachrichtung: Garten- und Landschaftsbau)	A Land- und Forstwirtschaft, Fischerei	01 Landwirtschaft, Jagd und damit verbundene Tätigkeiten
		N Erbringung von sonstigen wirtschaftlichen Dienstleistungen	81 Gebäudebetreuung; Garten- und Landschaftsbau
2	Landwirt/in	A Land- und Forstwirtschaft, Fischerei	01 Landwirtschaft, Jagd und damit verbundene Tätigkeiten
Fertigungsberufe			
3	Änderungsschneider*in (Spezifizierung: Maßschneider/in)	C Verarbeitendes Gewerbe/Herstellung von Waren	13 Herstellung von Textilien
			14 Herstellung von Bekleidung
		S Erbringung von sonstigen Dienstleistungen	95 Reparatur von Datenverarbeitungsgeräten und Gebrauchsgütern
			96 Erbringung von sonstigen überwiegend persönlichen Dienstleistungen
4	Fachkraft für Metalltechnik (Spezifizierung: Konstruktionsmechaniker/in, Fachrichtung: Konstruktionstechnik)	C Verarbeitendes Gewerbe/Herstellung von Waren	25 Herstellung von Metallerzeugnissen
			28 Maschinenbau
			29 Herstellung von Kraftwagen und Kraftwagenteilen
			30 Sonstiger Fahrzeugbau
			33 Reparatur und Installation von Maschinen und Ausrüstungen
5	Fachkraft für Möbel-, Küchen-, Umzugsservice	C Verarbeitendes Gewerbe/Herstellung von Waren	31 Herstellung von Möbeln
		G Handel; Instandhaltung und Reparatur von Kraftfahrzeugen	46 Großhandel (ohne Handel mit Kraftfahrzeugen und Krafträdern)
			47 Einzelhandel (ohne Handel mit Kraftfahrzeugen)
		H Verkehr und Lagerei	49 Landverkehr und Transport in Rohrfernleitungen
			52 Lagerei sowie Erbringung von sonstigen Dienstleistungen für den Verkehr
6	Tischler/in	C Verarbeitendes Gewerbe/Herstellung von Waren	31 Herstellung von Möbeln
		F Baugewerbe/Bau	43 Vorbereitende Baustellenarbeiten, Bauinstallation und sonstiges Ausbaugewerbe
7	Verfahrensmechaniker*in Kunststoff- und Kautschuktechnik (Fachrichtungen: Bauteile, Faserverbundtechnik, Formteile, Halbzeuge)	C Verarbeitendes Gewerbe/Herstellung von Waren	20 Herstellung von chemischen Erzeugnissen
			22 Herstellung von Gummi- und Kunststoffwaren

Fertigungstechnische Berufe			
8	Elektroniker*in für Energie- und Gebäudetechnik	D Energieversorgung	35 Energieversorgung
		F Baugewerbe/Bau	41 Hochbau
			43 Vorbereitende Baustellenarbeiten, Bauinstallation und sonstiges Ausbaugewerbe
			N Erbringung von sonstigen wirtschaftlichen Dienstleistungen
9	Industrieelektriker*in (Fachrichtung: Betriebstechnik)	C Verarbeitendes Gewerbe/Herstellung von Waren	25 Herstellung von Metallerzeugnissen
			26 Herstellung von Datenverarbeitungsgeräten, elektronischen und optischen Erzeugnissen
			27 Herstellung von elektrischen Ausrüstungen
			28 Maschinenbau
			29 Herstellung von Kraftwagen und Kraftwagenteilen
			30 Sonstiger Fahrzeugbau
		D Energieversorgung	35 Energieversorgung
10	Kraftfahrzeugmechaniker*in (Schwerpunkt: Pkw-Technik)	C Verarbeitendes Gewerbe/Herstellung von Waren	29 Herstellung von Kraftwagen und Kraftwagenteilen
		G Handel; Instandhaltung und Reparatur von Kraftfahrzeugen	45 Handel mit Kraftfahrzeugen; Instandhaltung und Reparatur von Kraftfahrzeugen
11	Maschinen- und Anlagenführer*in (Schwerpunkt: Metalltechnik)	C Verarbeitendes Gewerbe/Herstellung von Waren	24 Metallerzeugung und -bearbeitung
			25 Herstellung von Metallerzeugnissen
			28 Maschinenbau
			29 Herstellung von Kraftwagen und Kraftwagenteilen
			30 Sonstiger Fahrzeugbau
			33 Reparatur und Installation von Maschinen und Ausrüstungen
Bau- und Ausbauberufe			
12	Anlagenmechaniker*in für Sanitär-, Heizungs- und Klimatechnik	F Baugewerbe/Bau	43 Vorbereitende Baustellenarbeiten, Bauinstallation und sonstiges Ausbaugewerbe
13	Ausbaufacharbeiter/in (Spezifizierung: Fliesen-/Platten-/Mosaikleger/in)	F Baugewerbe/Bau	41 Hochbau
			43 Vorbereitende Baustellenarbeiten, Bauinstallation und sonstiges Ausbaugewerbe
14	Bauten- und Objektbeschichter/in (Spezifizierung: Maler/in)	F Baugewerbe/Bau	43 Vorbereitende Baustellenarbeiten, Bauinstallation und sonstiges Ausbaugewerbe
15	Hochbaufacharbeiter/in (Spezifizierung: Maurer/in, Schwerpunkt: Mauererarbeiten)	F Baugewerbe/Bau	41 Hochbau
			43 Vorbereitende Baustellenarbeiten, Bauinstallation und sonstiges Ausbaugewerbe
16	Klempner*in (Hinweis: Nicht Sanitär sondern eher Dachdecker)	F Baugewerbe/Bau	43 Vorbereitende Baustellenarbeiten, Bauinstallation und sonstiges Ausbaugewerbe
17	Tiefbaufacharbeiter*in (Spezifikation: Straßenbauer/in, Schwerpunkt: Straßenbauarbeiten)	F Baugewerbe/Bau	42 Tiefbau

<b>Lebensmittel- und Gastgewerbeberufe</b>			
18	Bäcker/in	C Verarbeitendes Gewerbe/Herstellung von Waren	10 Herstellung von Nahrungs- und Futtermitteln
19	Fachkraft für Lebensmitteltechnik	C Verarbeitendes Gewerbe/Herstellung von Waren	10 Herstellung von Nahrungs- und Futtermitteln 11 Getränkeherstellung
20	Fachkraft im Gastgewerbe (Spezifizierung: Restaurantfachmann/-frau & Hotelfachmann/-frau)	I Gastgewerbe/Beherbergung und Gastronomie	55 Beherbergung 56 Gastronomie
21	Koch/Köchin	I Gastgewerbe/Beherbergung und Gastronomie	55 Beherbergung 56 Gastronomie
<b>Medizinische u. nicht-medizinische Gesundheitsberufe</b>			
22	Altenpflegehelfer/in	Q Gesundheits- und Sozialwesen	87 Heime (ohne Erholungs- und Ferienheime) 88 Sozialwesen (ohne Heime)
23	Friseur/in	S Erbringung von sonstigen Dienstleistungen	96 Erbringung von sonstigen überwiegend persönlichen Dienstleistungen
<b>Soziale und kulturelle Dienstleistungsberufe</b>			
24	Hauswirtschaftler/in	I Gastgewerbe/Beherbergung und Gastronomie Q Gesundheits- und Sozialwesen	55 Beherbergung 56 Gastronomie 86 Gesundheitswesen 87 Heime (ohne Erholungs- und Ferienheime) 88 Sozialwesen (ohne Heime)
<b>Handelsberufe</b>			
25	Fachverkäufer*in im Lebensmittelhandwerk (Schwerpunkt Bäckerei)	G Handel; Instandhaltung und Reparatur von Kraftfahrzeugen	47 Einzelhandel (ohne Handel mit Kraftfahrzeugen)
26	Verkäufer/in	G Handel; Instandhaltung und Reparatur von Kraftfahrzeugen	47 Einzelhandel (ohne Handel mit Kraftfahrzeugen)
<b>IT- und naturwissenschaftliche Dienstleistungsberufe</b>			
27	Fachinformatiker*in (Fachrichtung Systemintegration)	J Information und Kommunikation	62 Erbringung von Dienstleistungen der Informationstechnologie 63 Informationsdienstleistungen
<b>Verkehrs- und Logistikberufe</b>			
28	Berufskraftfahrer/in	H Verkehr und Lagerei	49 Landverkehr und Transport in Rohrfernleitungen 52 Lagerei sowie Erbringung von sonstigen Dienstleistungen für den Verkehr
29	Fachlagerist/in	H Verkehr und Lagerei	49 Landverkehr und Transport in Rohrfernleitungen 52 Lagerei sowie Erbringung von sonstigen Dienstleistungen für den Verkehr
<b>Reinigungsberufe</b>			
30	Gebäudereiniger/in	N Erbringung von sonstigen wirtschaftlichen Dienstleistungen	81 Gebäudebetreuung; Garten- und Landschaftsbau

### 7.3. Fragebogen

#### Einleitungstext

Sehr geehrte Teilnehmerin, sehr geehrter Teilnehmer,

herzlich willkommen und vielen Dank für Ihre Bereitschaft, an dieser Befragung teilzunehmen.

Personen ohne formalen Berufsabschluss haben in Deutschland schlechte Chancen auf dem Arbeitsmarkt. Viele von ihnen haben aber im Laufe ihres Erwerbslebens Berufserfahrung gesammelt. Die Nutzung und Sichtbarmachung von diesen verborgenen Kompetenzen in einzelnen Teilbereichen eines Berufsbildes kann einen wichtigen Beitrag bei der Arbeitsmarktintegration dieser Personen leisten. Das Forschungsinstitut Betriebliche Bildung (f-bb) führt hierzu eine Untersuchung im Auftrag der Bertelsmann Stiftung durch.

Wir möchten von Ihnen in Ihrer Eigenschaft als betriebliche Expertin bzw. betrieblicher Experte erfahren,

- in welchen betrieblichen Einsatzfeldern für bestimmte Berufe jetzt und künftig Personalbedarf besteht,
- inwieweit dieser durch Personen, die Kompetenzen in betrieblichen Einsatzfeldern erworben haben, ausgefüllt werden kann und
- welche Möglichkeiten der Weiterqualifikation Sie für Teilqualifizierte präferieren.

Die Beantwortung des Fragebogens wird etwa 20 Minuten dauern.

Herzlichen Dank im Voraus für Ihre Unterstützung!

Mit freundlichen Grüßen

Forschungsinstitut Betriebliche Bildung (f-bb) gGmbH

*Die Teilnahme an dieser Umfrage ist freiwillig und die Erhebung der Daten erfolgt ausschließlich in anonymisierter Form. Weitere Informationen zum Datenschutz und zu Ihren Rechten gemäß Datenschutzgrundverordnung (DSGVO) finden Sie unter <https://www.f-bb.de/weitere-infos/datenschutz/>.*

**Frageblock E: Einstiegsfragen zu Fachkräftebedarf und -sicherung**
**E1: Fachkräftebedarf und -sicherung**

E1.1 Wenn Sie an Ihren eigenen Betrieb bzw. Ihre eigene Einrichtung denken, wie schätzen Sie Ihre Situation bei der Personalrekrutierung ein?							
		Stimme überhaupt nicht zu	Stimme nicht zu	Teils-teils	Stimme zu	Stimme voll zu	Keine Angabe
		(1)	(2)	(3)	(4)	(5)	(99)
E1.1_1	Aktuell haben wir Schwierigkeiten passendes Personal für offene Stellen zu finden → Falls >= 3: Frage E2.1	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
E1.1_2	Die Schwierigkeit passendes Personal für offene Stellen zu finden hat in den letzten zehn Jahren zugenommen	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
E1.1_3	Die Schwierigkeit passendes Personal für offene Stellen zu finden, wird voraussichtlich weiter zunehmen	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

E1.2 Aus welchen Gründen stellen Sie derzeit auf dem Arbeitsmarkt verfügbare Bewerber/innen nicht für Ihre offenen Stellen ein? Bitte wählen Sie alle zutreffenden Gründe aus. → Falls Frage E2.1 >= 3		
		(1)
E1.2_1	Bewerber/innen sind in meiner Region nicht ausreichend verfügbar	<input type="checkbox"/>
E1.2_2	Der Wettbewerb um Arbeitskräfte in meiner Region ist hoch	<input type="checkbox"/>
E1.2_3	Bewerber/innen besitzen keine Qualifikation auf dem erforderlichen Niveau	<input type="checkbox"/>
E1.2_4	Bewerber/innen besitzen keine Qualifikation in der erforderlichen Fachrichtung	<input type="checkbox"/>
E1.2_5	Bewerber/Innen besitzen nicht die erforderliche Berufserfahrung	<input type="checkbox"/>
E1.2_6	Bewerber/innen besitzen nicht die erforderlichen sozialen Kompetenzen	<input type="checkbox"/>
E1.2_7	Bewerber/innen besitzen nicht die erforderlichen Grundkompetenzen (z.B. Deutsch lesen und schreiben)	<input type="checkbox"/>
E1.2_8	Es gibt nicht genügend Unterstützung bei der Bewerbersuche (z. B. Bewerbervorschläge durch Arbeitsvermittlung)	<input type="checkbox"/>
E1.2_9	Es ist schwer einzuschätzen, welche Kompetenzen die Bewerber/innen haben	<input type="checkbox"/>
E1.2_10	Keiner dieser Gründe	<input type="checkbox"/>
E1.2_99	Keine Angabe	<input type="checkbox"/>



**E2: Fachkräftebedarf nach Anforderungsniveau**

E2.1 Wie häufig haben Sie im vergangenen Jahr Arbeitnehmer/innen für Tätigkeiten auf den folgenden Anforderungsniveaus gesucht?							
		Sehr selten (1)	Selten (2)	Manchmal (3)	Häufig (4)	Sehr häufig (5)	Keine Angabe (99)
E2.1_1	Einfache Tätigkeiten, die keine Berufsausbildung erfordern (Helferniveau) → Falls >= 3: E2.2_1	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
E2.1_2	Qualifizierte Tätigkeiten, die eine Berufsausbildung erfordern (Fachkräfteniveau) → Falls >= 3: E2.2_2	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
E2.1_3	Qualifizierte Tätigkeiten, die ein Hochschulstudium erfordern (Spezialisten und Experten) → Falls >= 3: E2.2_3	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

E2.2 Hatten Sie bei der Suche Schwierigkeiten, geeignete Bewerber/innen für Tätigkeiten auf den folgenden Anforderungsniveaus zu finden:				
Antwortvorgaben auf Basis von Frage E2.1				
		Ja (1)	Nein (0)	Keine Angabe (99)
E2.2_1	Einfache Tätigkeiten, die keine Berufsausbildung erfordern (Helferniveau)	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
E2.2_2	Qualifizierte Tätigkeiten, die eine Berufsausbildung erfordern (Fachkräfteniveau)	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
E2.2_3	Qualifizierte Tätigkeiten, die ein Hochschulstudium erfordern (Spezialisten und Experten)	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

**Frageblock A: Branchen- und Berufe-Zuordnung**

A1.1 In welchem Bereich ist Ihr Betrieb bzw. Ihre Einrichtung wirtschaftlich tätig?	
1	Produzierendes Gewerbe, Handel, Verkehr → <i>Frage A1.2a</i>
2	Dienstleistungen, Verwaltung → <i>Frage A1.2b</i>
3	Ich weiß es nicht → <i>alle Branchen stehen zur Auswahl Frage A1.2c</i>

A1.2a Bitte ordnen Sie Ihren Betrieb bzw. Ihre Einrichtung einem der nachfolgenden Wirtschaftszweige zu Falls A1.1 = „Produzierendes Gewerbe, Handel, Verkehr“	
1	Land- und Forstwirtschaft, Fischerei
2	Energie- und Wasserversorgung; Abwasser- und Abfallentsorgung; Rückgewinnung
3	Herstellung und Verarbeitung von Konsumgütern
4	Herstellung und Verarbeitung von Industriegütern
5	Metall- und Elektroindustrie
6	Maschinenbau, -installation und -reparatur; Fahrzeugbau
7	Baugewerbe
8	Einzelhandel, Großhandel und Handelsvermittlung
9	Kraftfahrzeughandel und -reparatur
10	Verkehr und Lagerwirtschaft
<b>A1.3a Im Folgenden möchten wir Ihnen weitere Fragen zu betrieblichen Einsatzfeldern von Berufen stellen.</b> <b>Bitte wählen Sie diejenigen Berufe aus, in denen Personen in Ihrem Betrieb bzw. Ihrer Einrichtung beschäftigt sind UND zu denen Sie sich mit Blick auf betriebliche Einsatzfelder auskunftsfähig fühlen (Mehrfachantworten möglich):</b>	
<i>Falls A1.2a = „Land- und Forstwirtschaft, Fischerei“</i>	
1	Hauswirtschaftler/in
2	Landwirt/in
99	Keiner dieser Berufe → <i>Frage A1.4</i>
<i>Falls A1.2a = „Energie- und Wasserversorgung; Abwasser- und Abfallentsorgung; Rückgewinnung“</i>	
1	Anlagenmechaniker/in für Sanitär-, Heizungs- und Klimatechnik
2	Industrieelektriker/in (Betriebstechnik)
3	Maschinen- und Anlagenführer/in (Schwerpunkt Metalltechnik)
4	Tiefbaufacharbeiter/in (Schwerpunkt Straßenbauarbeiten) oder Straßenbauer/in
99	Keiner dieser Berufe → <i>Frage A1.4</i>
<i>Falls A1.2a = „Herstellung und Verarbeitung von Konsumgütern“</i>	
1	Änderungsschneider/in oder Maßschneider/in
2	Bäcker/in
3	Fachinformatiker/in (Fachrichtung Systemintegration)
4	Fachkraft für Lebensmitteltechnik
5	Fachkraft für Möbel-, Küchen-, Umzugsservice

6	Fachlagerist/in
7	Fachverkäufer/in im Lebensmittelhandwerk (Schwerpunkt Bäckerei)
8	Koch/Köchin
9	Tischler/in
99	Keiner dieser Berufe → <i>Frage A1.4</i>
<i>Falls A1.2a = „Herstellung und Verarbeitung von Industriegütern“</i>	
1	Fachlagerist/in
2	Maschinen- und Anlagenführer/in (Schwerpunkt Metalltechnik)
3	Tischler/in
4	Verfahrensmechaniker/in für Kunststoff und Kautschuktechnik
99	Keiner dieser Berufe → <i>Frage A1.4</i>
<i>Falls A1.2a = „Metall- und Elektroindustrie“</i>	
1	Anlagenmechaniker/in für Sanitär-, Heizungs- und Klimatechnik
2	Elektroniker/-in (Fachrichtung Energie- und Gebäudetechnik)
3	Fachinformatiker/in (Fachrichtung Systemintegration)
4	Fachkraft für Metalltechnik (Fachrichtung Konstruktionstechnik) oder Konstruktionsmechaniker/in
5	Fachlagerist/in
6	Industrieelektriker/in (Fachrichtung Betriebstechnik)
7	Maschinen- und Anlagenführer/in (Schwerpunkt Metalltechnik)
99	Keiner dieser Berufe → <i>Frage A1.4</i>
<i>Falls A1.2a = „Maschinenbau, -installation und -reparatur; Fahrzeugbau“</i>	
1	Elektroniker/-in (Fachrichtung Energie- und Gebäudetechnik)
2	Fachinformatiker/in (Fachrichtung Systemintegration)
3	Fachkraft für Metalltechnik (Fachrichtung Konstruktionstechnik) oder Konstruktionsmechaniker/in
4	Fachlagerist/in
5	Industrieelektriker/in (Fachrichtung Betriebstechnik)
6	Kraftfahrzeugmechatroniker/-in (Schwerpunkt Personenkraftwagenteknik)
7	Maschinen- und Anlagenführer/in (Schwerpunkt Metalltechnik)
99	Keiner dieser Berufe → <i>Frage A1.4</i>
<i>Falls A1.2a = „Baugewerbe“</i>	
1	Ausbaufacharbeiter/in (Schwerpunkt Fliesen-, Platten- und Mosaikarbeiten) oder Fliesen-, Platten- und Mosaikleger/in
2	Bauten- und Objektbeschichter/in oder Maler/in
3	Elektroniker/-in (Fachrichtung Energie- und Gebäudetechnik)
4	Fachkraft für Metalltechnik (Fachrichtung Konstruktionstechnik) oder Konstruktionsmechaniker/in
5	Hochbaufacharbeiter/-in (Schwerpunkt Maurerarbeiten) oder Maurer/in
6	Industrieelektriker/in (Fachrichtung Betriebstechnik)
7	Klempner/in
8	Maschinen- und Anlagenführer/in (Schwerpunkt Metalltechnik)

9	Tiefbaufacharbeiter/in (Schwerpunkt Straßenbauarbeiten) oder Straßenbauer/in
10	Tischler/in
99	Keiner dieser Berufe → <i>Frage A1.4</i>
<i>Falls A1.2a = „Einzelhandel, Großhandel und Handelsvermittlung“</i>	
1	Änderungsschneider/in oder Maßschneider/in
2	Bäcker/in
3	Fachinformatiker/in (Fachrichtung Systemintegration)
4	Fachkraft für Möbel-, Küchen-, Umzugsservice
5	Fachkraft im Gastgewerbe, Restaurantfachmann/-frau oder Hotelfachmann/-frau
6	Fachlagerist/in
7	Fachverkäufer/in im Lebensmittelhandwerk (Schwerpunkt Bäckerei)
8	Verkäufer/in
99	Keiner dieser Berufe → <i>Frage A1.4</i>
<i>Falls A1.2a = „Kraftfahrzeughandel und -reparatur“</i>	
1	Fachlagerist/in
2	Industrieelektriker/in (Fachrichtung Betriebstechnik)
3	Kraftfahrzeugmechatroniker/-in (Schwerpunkt Personenkraftwagenteknik)
4	Maschinen- und Anlagenführer/in (Schwerpunkt Metalltechnik)
99	Keiner dieser Berufe → <i>Frage A1.4</i>
<i>Falls A1.2a = „Verkehr und Lagerei“</i>	
1	Berufskraftfahrer/in
2	Fachinformatiker/in (Fachrichtung Systemintegration)
3	Fachkraft für Möbel-, Küchen-, Umzugsservice
4	Fachlagerist/in
5	Koch/Köchin
6	Tiefbaufacharbeiter/in (Schwerpunkt Straßenbauarbeiten) oder Straßenbauer/in
99	Keiner dieser Berufe → <i>Frage A1.4</i>

<b>A1.2b Bitte ordnen Sie Ihren Betrieb bzw. Ihre Einrichtung einem der nachfolgenden Wirtschaftszweige zu</b>	
<b>Falls A1.1 = „Dienstleistungen, Verwaltung“</b>	
1	Information und Kommunikation
2	Beherbergung und Gastronomie
3	Wirtschaftliche, wissenschaftliche und freiberufliche Dienstleistungen
4	Gesundheits- und Sozialwesen
5	Sonstige/Andere Dienstleistungen
<b>A1.3b Im Folgenden möchten wir Ihnen weitere Fragen zu betrieblichen Einsatzfeldern von Berufen stellen.</b> <b>Bitte wählen Sie diejenigen Berufe aus, in denen Personen in Ihrem Betrieb bzw. Ihrer Einrichtung beschäftigt sind UND zu denen Sie sich mit Blick auf betriebliche Einsatzfelder auskunftsfähig fühlen (Mehrfachantworten möglich):</b>	
<b>Falls A1.2b = „Information und Kommunikation“</b>	
1	Fachinformatiker/in (Fachrichtung Systemintegration)
99	In diesem Berufsbild sind keine Personen im Betrieb beschäftigt → <b>Frage A1.4</b>
<b>Falls A1.2b = „Beherbergung und Gastronomie“</b>	
1	Bäcker/in
2	Fachkraft im Gastgewerbe, Restaurantfachmann/-frau oder Hotelfachmann/-frau
3	Fachverkäufer/in im Lebensmittelhandwerk (Schwerpunkt Bäckerei)
4	Friseur/in
5	Hauswirtschaftler/in
6	Koch/Köchin
99	Keiner dieser Berufe → <b>Frage A1.4</b>
<b>Falls A1.2b = „Wirtschaftliche, wissenschaftliche und freiberufliche Dienstleistungen“</b>	
1	Fachinformatiker/in (Fachrichtung Systemintegration)
2	Gärtner/in (Fachrichtung Garten- und Landschaftsbau)
3	Gebäudereiniger/in
4	Landwirt/in
99	Keiner dieser Berufe → <b>Frage A1.4</b>
<b>Falls A1.2b = „Gesundheits- und Sozialwesen“</b>	
1	Altenpflegehelfer/in
2	Fachkraft im Gastgewerbe, Restaurantfachmann/-frau oder Hotelfachmann/-frau
3	Hauswirtschaftler/in
4	Koch/Köchin
99	Keiner dieser Berufe → <b>Frage A1.4</b>
<b>Falls A1.2b = „Sonstige/Andere Dienstleistungen“</b>	
1	Elektroniker/-in (Fachrichtung Energie- und Gebäudetechnik)
2	Friseur/in
3	Gärtner/in (Fachrichtung Garten- und Landschaftsbau)
4	Gebäudereiniger/in
5	Landwirt/in

6	Verkäufer/in
99	Keiner dieser Berufe → <i>Frage A1.4</i>

**A1.2c Bitte ordnen Sie Ihren Betrieb bzw. Ihre Einrichtung einem der nachfolgenden Wirtschaftszweige zu**  
**Falls A1.1 = „weiß nicht“**

1	Land- und Forstwirtschaft, Fischerei
2	Energie- und Wasserversorgung; Abwasser- und Abfallentsorgung; Rückgewinnung
3	Herstellung und Verarbeitung von Konsumgütern
4	Herstellung und Verarbeitung von Industriegütern
5	Metall- und Elektroindustrie
6	Maschinenbau, -installation und -reparatur; Fahrzeugbau
7	Baugewerbe
8	Einzelhandel, Großhandel und Handelsvermittlung
9	Kraftfahrzeughandel und -reparatur
10	Verkehr und Lagerei
11	Information und Kommunikation
12	Beherbergung und Gastronomie
13	Wirtschaftliche, wissenschaftliche und freiberufliche Dienstleistungen
14	Gesundheits- und Sozialwesen
15	Sonstige/Andere Dienstleistungen
<b>A1.3c Im Folgenden möchten wir Ihnen weitere Fragen zu betrieblichen Einsatzfeldern von Berufen stellen.</b>  <b>Bitte wählen Sie diejenigen Berufe aus, in denen Personen in Ihrem Betrieb bzw. Ihrer Einrichtung beschäftigt sind UND zu denen Sie sich mit Blick auf betriebliche Einsatzfelder auskunftsfähig fühlen (Mehrfachantworten möglich):</b>	
<i>Subfragen je nach Auswahl bei 1.2c wie bei 1.3a und 1.3b</i>	
(...)	

**A1.4 Da keiner der vorhin genannten Berufe für Sie relevant ist, legen wir Ihnen hier eine erweiterte Liste vor.**

**Bitte wählen Sie diejenigen Berufe aus, in denen Personen in Ihrem Betrieb bzw. Ihrer Einrichtung beschäftigt sind UND zu denen Sie sich mit Blick auf betriebliche Einsatzfelder auskunftsfähig fühlen (Mehrfachantworten möglich):**

#### **Land-, Forst- und Gartenbauberufe**

Gärtner/in (Fachrichtung Garten- und Landschaftsbau)	<input type="checkbox"/>
Landwirt/in	<input type="checkbox"/>

#### **Fertigungsberufe**

Änderungsschneider/in oder Maßschneider/in	<input type="checkbox"/>
Fachkraft für Metalltechnik (Fachrichtung Konstruktionstechnik) oder Konstruktionsmechaniker/in	<input type="checkbox"/>
Fachkraft für Möbel-, Küchen-, Umzugsservice	<input type="checkbox"/>
Tischler/in	<input type="checkbox"/>
Verfahrensmechaniker/in für Kunststoff und Kautschuktechnik	<input type="checkbox"/>

#### **Fertigungstechnische Berufe**

Elektroniker/-in (Fachrichtung Energie- und Gebäudetechnik)	<input type="checkbox"/>
Industrieelektriker/in (Fachrichtung Betriebstechnik)	<input type="checkbox"/>
Kraftfahrzeugmechatroniker/-in (Schwerpunkt Personenkraftwagenteknik)	<input type="checkbox"/>
Maschinen- und Anlagenführer/in (Schwerpunkt Metalltechnik)	<input type="checkbox"/>

#### **Bau- und Ausbauberufe**

Anlagenmechaniker/in für Sanitär-, Heizungs- und Klimatechnik	<input type="checkbox"/>
Ausbaufacharbeiter/in (Schwerpunkt Fliesen-, Platten- und Mosaikarbeiten) oder Fliesen-, Platten- und Mosaikleger/in	<input type="checkbox"/>
Bauten- und Objektbeschichter/in oder Maler/in	<input type="checkbox"/>
Hochbaufacharbeiter/-in (Schwerpunkt Maurerarbeiten) oder Maurer/in	<input type="checkbox"/>
Klempner/in	<input type="checkbox"/>
Tiefbaufacharbeiter/in (Schwerpunkt Straßenbauarbeiten) oder Straßenbauer/in	<input type="checkbox"/>

#### **Lebensmittel- und Gastgewerbeberufe**

Bäcker/in	<input type="checkbox"/>
Fachkraft für Lebensmitteltechnik	<input type="checkbox"/>
Fachkraft im Gastgewerbe, Restaurantfachmann/-frau oder Hotelfachmann/-frau	<input type="checkbox"/>
Koch/Köchin	<input type="checkbox"/>

#### **Medizinische u. nicht-medizinische Gesundheitsberufe**

Altenpflegehelfer/in	<input type="checkbox"/>
Friseur/in	<input type="checkbox"/>



<b>Soziale und kulturelle Dienstleistungsberufe</b>	
Hauswirtschaftler/in	<input type="checkbox"/>
<b>Handelsberufe</b>	
Fachverkäufer/in im Lebensmittelhandwerk (Schwerpunkt Bäckerei)	<input type="checkbox"/>
Verkäufer/in	<input type="checkbox"/>
<b>IT- und naturwissenschaftliche Dienstleistungsberufe</b>	
Fachinformatiker/in (Fachrichtung Systemintegration)	<input type="checkbox"/>
<b>Verkehrs- und Logistikberufe</b>	
Berufskraftfahrer/in	<input type="checkbox"/>
Fachlagerist/in	<input type="checkbox"/>
<b>Reinigungsberufe</b>	
Gebäudereiniger/in	<input type="checkbox"/>
In keinem der Berufe → <i>ENDE der Befragung</i>	<input type="checkbox"/>

**Hinweis:**

Auf Basis der in A1.3a-c ausgewählten Berufe findet eine (gewichtete) Zufallszuordnung des Berufes für die Umfrage statt.

Eine weitere Zufallszuordnung auf Basis dieser Berufe findet statt, wenn der Befragte bei der Schlussfrage angibt, den Fragebogen für einen weiteren Beruf ausfüllen zu wollen.

### Frageblock B: Einstellungsfragen zu betrieblichen Einsatzfeldern

Im Folgenden möchten wir Ihnen einige Fragen zu einzelnen betrieblichen Einsatzfeldern im Berufsbild [Verkäufer/in] stellen. Betriebliche Einsatzfelder sind Teilgebiete der Tätigkeiten, die einen Beruf auszeichnen und ergeben sich aus typischen Arbeitsprozessen und Einsatzbereichen im Betrieb.

[Für den Beruf [Verkäufer/in] können die folgenden betrieblichen Einsatzfelder festgestellt werden:

1. Kassieren
2. Bedienen, beraten und verkaufen
3. Verkaufsfördernde Maßnahmen durchführen
4. Warenwirtschaftliche Prozesse durchführen
5. Im Kundenservice arbeiten]

#### Hinweis:

Die Inhalte zu Frageblock B sind hier nur exemplarisch für den Beruf Verkäufer\*in dargestellt.

Der markierte Bereich ist als Link in der Onlinebefragung einzufügen. Unter dem Link sind die jeweiligen Handlungsfelder des Berufes aufzuführen und die jeweilige Kurzbeschreibung des Handlungsfeldes als Bullet Points.

Optional: Auflistung der Handlungsfelder im Einführungstext (eckige Klammern) in Online- und/oder CATI-Befragung.

## B1A Betriebliches Einsatzfeld Kassieren

Es soll nun um das betriebliche Einsatzfeld „Kassieren“ gehen.

Personen mit Kompetenzen in diesem betrieblichen Einsatzfeld können

- am und um den Kassenarbeitsplatz arbeiten und dabei u. a. das Kassensystem nutzen,
- Jugendschutz- oder Abgabevorschriften überprüfen und
- den Zahlungsverkehr abwickeln.

Stellen Sie sich nun bitte eine Person vor, die Kompetenzen im betrieblichen Einsatzfeld „Kassieren“ nachweisen kann, jedoch keinen Berufsabschluss als Verkäufer/in besitzt.

B1A Bitte geben Sie an, inwieweit die folgenden Aussagen zutreffen:				
		Ja	Nein	Keine Angabe
		(1)	(0)	(99)
B1A_1	Unser Betrieb sucht gegenwärtig eine solche Person	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
B1A_2	Ich könnte mir vorstellen, diese Person bei Bedarf einzustellen.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

**B1B Betriebliches Einsatzfeld Bedienen, beraten und verkaufen**

Es soll nun um das betriebliche Einsatzfeld „**Bedienen, beraten und verkaufen**“ gehen.

Personen mit Kompetenzen in diesem betrieblichen Einsatzfeld können

- potenzielle Kundinnen/Kunden und Besucherinnen/Besucher des Betriebs im Rahmen eines Verkaufsgesprächs bedienen und beraten sowie
- Waren verkaufen.

Stellen Sie sich nun bitte eine Person vor, die Kompetenzen im betrieblichen Einsatzfeld „**Bedienen, beraten und verkaufen**“ nachweisen kann, jedoch keinen Berufsabschluss als Verkäufer/in besitzt.

B1B Bitte geben Sie an, inwieweit die folgenden Aussagen zutreffen:				
		Ja	Nein	Keine Angabe
		(1)	(0)	(99)
B1B_1	Unser Betrieb sucht gegenwärtig eine solche Person	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
B1B_2	Ich könnte mir vorstellen, diese Person bei Bedarf einzustellen.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

# B1C Betriebliches Einsatzfeld Verkaufsfördernde Maßnahmen durchführen

Es soll nun um das betriebliche Einsatzfeld „**Verkaufsfördernde Maßnahmen durchführen**“ gehen.

Personen mit Kompetenzen in diesem betrieblichen Einsatzfeld können

- Warenpräsentations- und Marketingmaßnahmen und verkaufsfördernde Aktionen auf der und um die Verkaufsfläche vorbereiten und umsetzen.

Stellen Sie sich nun bitte eine Person vor, die Kompetenzen im betrieblichen Einsatzfeld „**Verkaufsfördernde Maßnahmen durchführen**“ nachweisen kann, jedoch keinen Berufsabschluss als Verkäufer/in besitzt.

B1C Bitte geben Sie an, inwieweit die folgenden Aussagen zutreffen:				
		Ja	Nein	Keine Angabe
		(1)	(0)	(99)
B1C_1	Unser Betrieb sucht gegenwärtig eine solche Person	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
B1C_2	Ich könnte mir vorstellen, diese Person bei Bedarf einzustellen.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

**B1D Betriebliches Einsatzfeld Warenwirtschaftliche Prozesse durchführen**

Es soll nun um das betriebliche Einsatzfeld „**Warenwirtschaftliche Prozesse durchführen**“ gehen.

Personen mit Kompetenzen in diesem betrieblichen Einsatzfeld können

- Inventuren vorbereiten und durchführen sowie
- im Verkaufs- und Reservelager die Warenannahme, Warenlagerung und Warenkontrolle durchführen.

Stellen Sie sich nun bitte eine Person vor, die Kompetenzen im betrieblichen Einsatzfeld „**Warenwirtschaftliche Prozesse durchführen**“ nachweisen kann, jedoch keinen Berufsabschluss als Verkäufer/in besitzt.

B1D Bitte geben Sie an, inwieweit die folgenden Aussagen zutreffen:				
		Ja	Nein	Keine Angabe
		(1)	(0)	(99)
B1D_1	Unser Betrieb sucht gegenwärtig eine solche Person	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
B1D_2	Ich könnte mir vorstellen, diese Person bei Bedarf einzustellen.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

# B1E Betriebliches Einsatzfeld Im Kundenservice arbeiten

Es soll nun um das betriebliche Einsatzfeld „**Im Kundenservice arbeiten**“ gehen.

Personen mit Kompetenzen in diesem betrieblichen Einsatzfeld können

- Kundinnen/Kunden nach dem Kauf helfen, sie beraten und betreuen
- sowie Kundenbeschwerden, Reklamationen und Umtausche abwickeln.

Stellen Sie sich nun bitte eine Person vor, die Kompetenzen im betrieblichen Einsatzfeld „**Im Kundenservice arbeiten**“ nachweisen kann, jedoch keinen Berufsabschluss als Verkäufer/in besitzt.

B1E Bitte geben Sie an, inwieweit die folgenden Aussagen zutreffen:				
		Ja	Nein	Keine Angabe
		(1)	(0)	(99)
B1E_1	Unser Betrieb sucht gegenwärtig eine solche Person	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
B1E_2	Ich könnte mir vorstellen, diese Person bei Bedarf einzustellen.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>



**B2 Betriebliche Bedarfe in den betrieblichen Einsatzfeldern**

B2 Wie hoch schätzen Sie generell Ihren Personalbedarf in den folgenden betrieblichen Einsatzfeldern des Berufs [Verkäufer/in] in Ihrem Betrieb bzw. Ihrer Einrichtung ein?						
		Kein Bedarf	Niedriger Bedarf	Mittelhoher Bedarf	Hoher Bedarf	Keine Angabe
		(0)	(1)	(2)	(3)	(99)
B2_1	Kassieren	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
B2_2	Bedienen, beraten und verkaufen	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
B2_3	Verkaufsfördernde Maßnahmen durchführen	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
B2_4	Warenwirtschaftliche Prozesse durchführen	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
B2_5	Im Kundenservice arbeiten	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

### B3 Profile von betrieblichen Einsatzfeldern

**B3.1 In welchen betrieblichen Einsatzfeldern müssen Personen selbstständig arbeiten können, damit sie in Ihrem Betrieb bzw. Ihrer Einrichtung einsetzbar wären?**

Bitte gruppieren Sie diese in bis zu drei Profile. Damit ist gemeint, wie sich diese Einsatzfelder auf Ihre einzelnen Mitarbeiter aufteilen. Es muss ja nicht jede Person mit der gleichen Berufsbezeichnung identische Tätigkeiten ausführen. Die Einsatzfelder sind...

INT: Bitte Einsatzfelder von unten nochmals vorlesen

Ein Profil entspricht einer Spalte. Es können bis zu drei Profile angegeben werden.

Wie darf ich die Einsatzfelder gruppieren?

Sie können bis zu drei Profile bilden.

*(Ergänzung I: In der Umsetzung sind die Interviewer/innen mit den Gesprächspartner/innen die Handlungsfelder einzeln durchgegangen und haben gefragt, ob dieselbe oder eine andere Person die entsprechenden Tätigkeiten im Betrieb wahrnimmt. Damit spiegeln die Antworten auf diese Frage v.a. die Aufteilung von betrieblichen Einsatzgebieten zwischen Mitarbeiter/innen(gruppen) im Betrieb wieder.*

*Ergänzung II: Auch wenn beim ersten Profil das „Vollprofil“ angegeben wurde – d.h. alle Handlungsfelder wurden angekreuzt – wurde nach weiteren Profilen im Betrieb gefragt.)*

		Profil (1)	Profil (2)	Profil (3)
B3.1_1	Kassieren	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
B3.1_2	Bedienen, beraten und verkaufen	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
B3.1_3	Verkaufsfördernde Maßnahmen durchführen	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
B3.1_4	Warenwirtschaftliche Prozesse durchführen	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
B3.1_5	Im Kundenservice arbeiten	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
B3.1_99	Keine Angabe	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

**B3.2 Wie viele Personen mit diesem Profil bzw. diesen Profilen brauchen Sie voraussichtlich im kommenden Jahr in Ihrem Betrieb bzw. Ihrer Einrichtung?**

		Keine (0)	1-3 (1)	4-10 (2)	11-20 (3)	Mehr als 20 (4)	Keine Angabe (99)
B3.2_1	Profil 1	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
B3.2_2	Profil 2	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
B3.2_3	Profil 3	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

**Frageblock C: Fachkräftesicherung**

**C1.1** Zu Beginn hatten wir Sie nach aktuellen und künftigen Problemen bei der Rekrutierung von Fachkräften befragt.

Welche Maßnahmen sind aus Ihrer Sicht am ehesten geeignet, um Schwierigkeiten beim Fachkräftebedarf mittel- und langfristig zu begegnen? (Mehrfachantworten möglich)

		(1)
C1.1_1	Durch Berufserfahrung erworbene Kompetenzen von Arbeitskräften in Deutschland sichtbar machen	<input type="checkbox"/>
C1.1_2	Nachqualifizierung von Erwachsenen in Deutschland → <i>Falls Auswahl: Frage C1.2</i>	<input type="checkbox"/>
C1.1_3	Anwerbung von Fachkräften aus europäischen Staaten	<input type="checkbox"/>
C1.1_4	Anwerbung von Fachkräften aus Drittstaaten	<input type="checkbox"/>
C1.1_5	Erhöhung der Ausbildungsbeteiligung bei Jugendlichen in Deutschland → <i>Falls Auswahl: Frage C1.2</i>	<input type="checkbox"/>
C1.1_6	Anwerbung von Auszubildenden aus europäischen Staaten	<input type="checkbox"/>
C1.1_7	Anwerbung von Auszubildenden aus Drittstaaten	<input type="checkbox"/>
C1.1_8	Keine dieser Möglichkeiten	<input type="checkbox"/>
C1.1_9	Keine Angabe	<input type="checkbox"/>

**C1.2 Welche Qualifikationsmaßnahmen halten Sie am ehesten für geeignet, um das Fachkräftepotential in Deutschland auszuschöpfen? Bitte geben Sie Ihre Angaben getrennt für Personen unter und über einem Alter von 25 Jahren an.**  
(Mehrfachantworten möglich)

→ Falls Auswahl 2 oder 5 bei Frage C1.2

		Personen u25 Jahre	Personen 25 Jah- re und älter
C1.2_1	Durchlaufen einer (dualen) Vollausbildung	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
C1.2_2	Schrittweise berufsbegleitende Nachqualifizierung für einzelne betriebliche Einsatzfelder (bspw. über Teilqualifikationen)	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
C1.2_3	Schrittweise berufsbegleitende Nachqualifizierung bis zum Vollabschluss (bspw. über Teilqualifikationen)	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
C1.2_4	Durchlaufen einer Umschulung	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
C1.2_5	Keine dieser Möglichkeiten	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
C1.2_9	Keine Angabe	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

**Frageblock D: Merkmale der Interviewpartner/innen**
**D1 Betriebsgröße**

D1.1 Wie viele Beschäftigte sind in Ihrem Betrieb bzw. Ihrer Einrichtung derzeit tätig?	
#	Anzahl der Beschäftigten: _____ <i>Hinweis: Als Beschäftigte zählen Arbeiter, Angestellte, Beamte, Auszubildende und geringfügig Beschäftigte, nicht aber die Inhaber des Unternehmens oder mithelfende Familienangehörige. Jeder Mitarbeiter zählt als eine Person, egal ob es sich um eine Vollzeit- oder Teilzeitstelle handelt.</i>
NA	Ich weiß es nicht → <i>Frage D1.2</i>

D1.2 Bitte geben Sie eine Einschätzung ab, wie viele Beschäftigte derzeit in Ihrem Betrieb bzw. Ihrer Einrichtung tätig sind. <i>Falls D1.1 == „NA“</i>	
1	1 - 9
2	10 - 49
3	50 - 249
4	250 - 499
5	500 - 999
6	1000 - 2499
7	2500 und mehr
99	Keine Angabe

**D2 Betriebsstandort**

D2 In welchem Bundesland befindet sich Ihr Betrieb bzw. Ihre Einrichtung (Unternehmensstandort)?	
1	Baden-Württemberg
2	Bayern
3	Berlin
4	Brandenburg
5	Bremen
6	Hamburg
7	Hessen
8	Mecklenburg-Vorpommern
9	Niedersachsen
10	Nordrhein-Westfalen
11	Rheinland-Pfalz
12	Saarland
13	Sachsen
14	Sachsen-Anhalt
15	Schleswig-Holstein
16	Thüringen
99	Keine Angabe

**D3 Personalverantwortung der/des Befragten****D3.1 Welche Funktion haben Sie in Ihrem Unternehmen bzw. Ihrer Einrichtung? Bitte wählen Sie Ihre hauptsächliche Funktion aus.**

1	Geschäftsführung
2	Personalabteilung/-wesen
3	Fachabteilung
4	Andere Funktion: _____
99	Keine Angabe

**D3.2 Haben Sie in Ihrem Unternehmen bzw. Ihrer Einrichtung disziplinarische Personalverantwortung?**

1	Ja
0	Nein
99	Keine Angabe



**Schlussfrage**

**S1** Vielen Dank für die Beantwortung der Fragen zum Beruf [Verkäufer/in].

Gerne würden wir auch Ihre Einschätzungen zu einem weiteren Beruf erfahren. Möchten Sie jetzt den Fragebogen für einen weiteren Beruf beantworten?

1	Ja → <i>Zufallsauswahl (siehe Hinweis)</i>
0	Nein → <i>ENDE der Befragung und Anzeige des Schlusstextes</i>

**Hinweis:**

Falls der Befragte auf die Frage S1 mit „Ja“ antwortet, wird aus den bei Fragen A1.3a-c ausgewählten Berufen erneut eine Zufallsauswahl getätigt, bei welcher der Beruf, zudem der Fragebogen bereits beantwortet wurde, unberücksichtigt bleibt.

**Bei ENDE der Befragung:**

Ihre Antworten wurden gespeichert.

Vielen Dank für Ihre Teilnahme an der Befragung.

## 7.4. Fact Sheets

### Inhalt

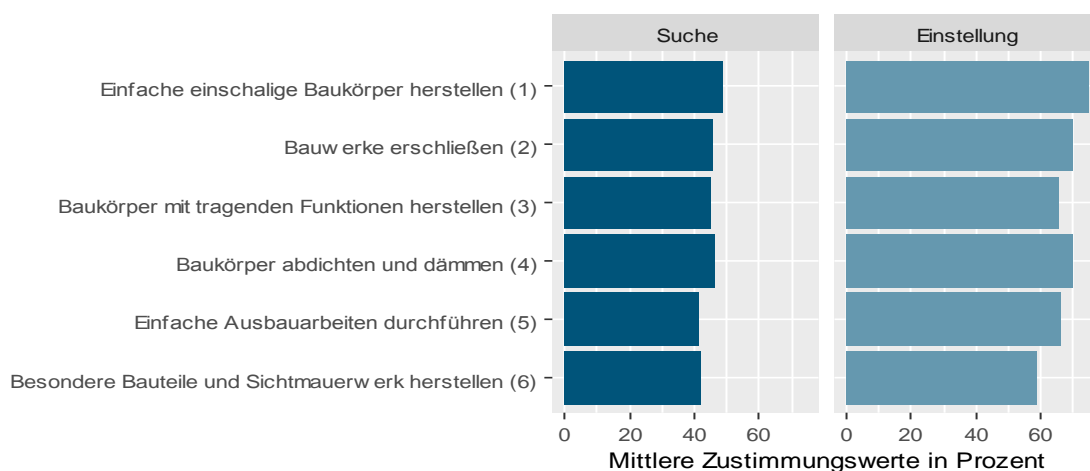
Hochbaufacharbeiter/-in (Schwerpunkt Maurerarbeiten) oder Maurer/in .....	129
Fachkraft im Gastgewerbe, Restaurantfachmann/-frau oder Hotelfachmann/-frau .....	131
Koch/Köchin .....	133
Landwirt/in .....	135
Fachkraft für Metalltechnik (Fachrichtung Konstruktionstechnik) oder Konstruktionsmechaniker/in .....	137
Ausbaufacharbeiter/in (Schwerpunkt Fliesen-, Platten- und Mosaikarbeiten) oder Fliesen-, Platten- und Mosaikleger/in .....	139
Tischler/in .....	141
Verkäufer/in .....	143
Bauten- und Objektbeschichter/in oder Maler/in .....	145
Friseur/in .....	147
Anlagenmechaniker/in für Sanitär-, Heizungs- und Klimatechnik .....	149
Kraftfahrzeugmechatroniker/-in (Schwerpunkt Personenkraftwagenteknik) .....	151
Änderungsschneider/in oder Maßschneider/in .....	153
Elektroniker/-in (Fachrichtung Energie- und Gebäudetechnik) .....	155
Bäcker/in .....	157
Altenpflegehelfer/in .....	159
Tiefbaufacharbeiter/in (Schwerpunkt Straßenbauarbeiten) oder Straßenbauer/in .....	161
Fachlagerist/in .....	163
Berufskraftfahrer/in .....	165
Fachinformatiker/in (Fachrichtung Systemintegration) .....	167
Industrieelektriker/in (Fachrichtung Betriebstechnik) .....	169
Maschinen- und Anlagenführer/in (Schwerpunkt Metalltechnik) .....	171
Fachkraft für Möbel-, Küchen-, Umzugsservice .....	173
Fachverkäufer/in im Lebensmittelhandwerk (Schwerpunkt Bäckerei) .....	175
Klempner/in .....	177
Verfahrensmechaniker/in für Kunststoff und Kautschuktechnik .....	179
Hauswirtschaftler/in .....	181
Gärtner/in (Fachrichtung Garten- und Landschaftsbau) .....	183
Gebäudereiniger/in .....	185
Fachkraft für Lebensmitteltechnik .....	187

## Hochbaufacharbeiter/-in (Schwerpunkt Maurerarbeiten) oder Maurer/in

Anzahl der Interviews: 100

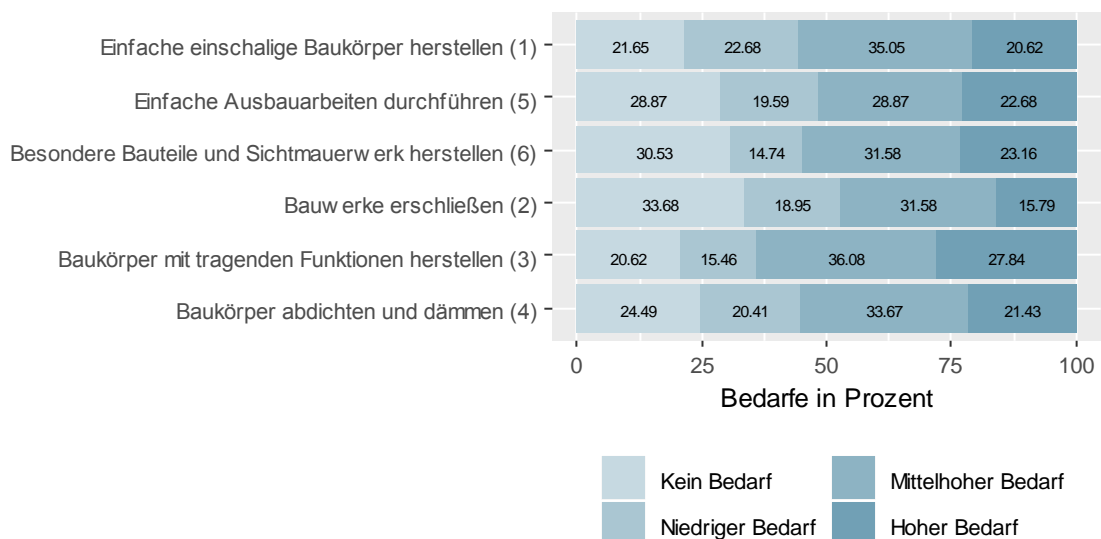
### Einschätzung zur Kompetenz in einzelnen Handlungsfeldern

Die Interviewpartner/innen wurden zu ihren Einstellungen gegenüber Personen befragt, die Kompetenzen im jeweiligen betrieblichen Einsatzfeld nachweisen können, jedoch keinen Berufsabschluss besitzen. Die folgende Grafik zeigt die Zustimmungswerte der Interviewpartner/innen zu den Aussagen 'Unser Betrieb sucht gegenwärtig eine solche Person' (Suche) und 'Ich könnte mir vorstellen, diese Person bei Bedarf einzustellen' (Einstellung).



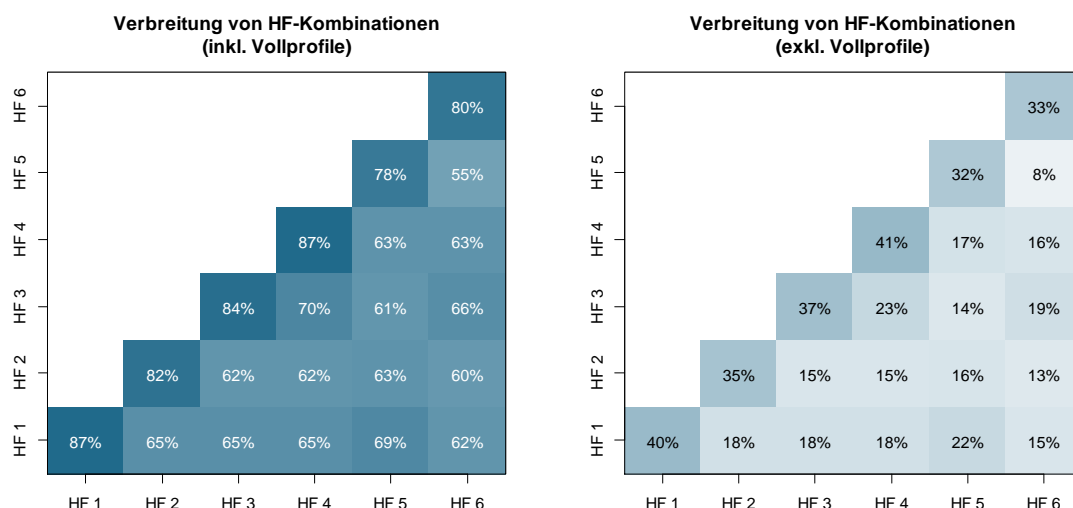
### Personalbedarfe in einzelnen Handlungsfeldern

Die folgende Grafik zeigt, wie hoch die Interviewpartner/innen den Personalbedarf in einzelnen Handlungsfeldern in dem Beruf einschätzen.



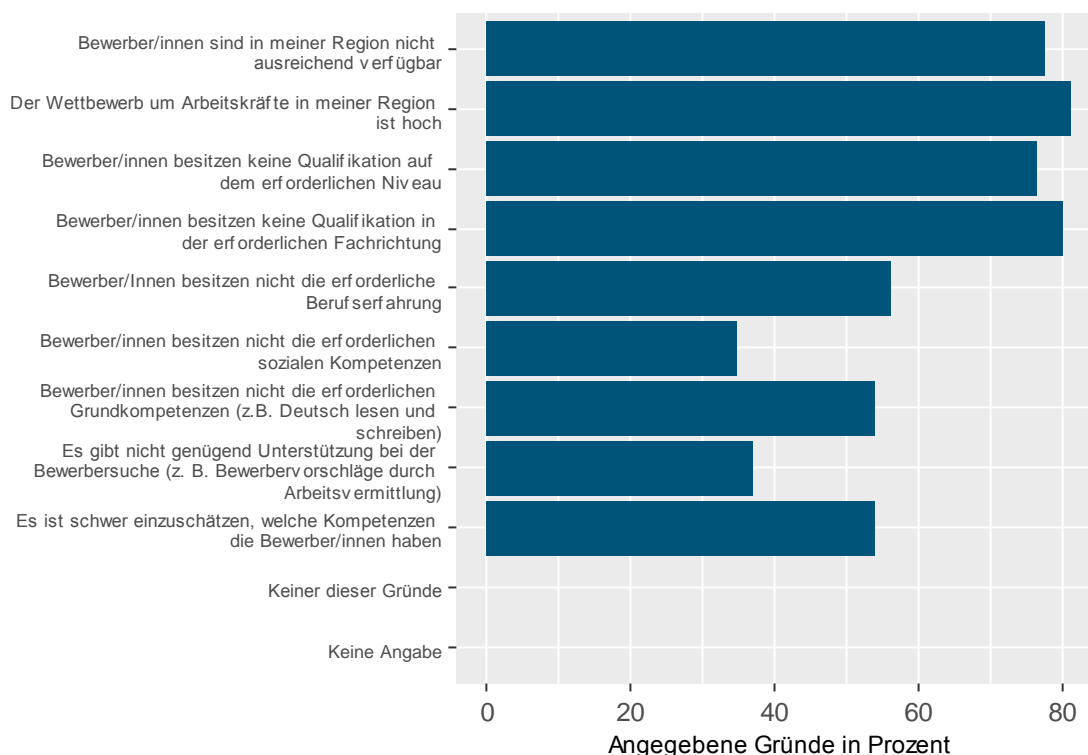
## Profile verschiedener Handlungsfelder

Die folgende Grafik zeigt den Anteil der Interviews, die unterschiedliche Handlungsfeldkombinationen in den jeweiligen betrieblichen Einsatzfeldern angeben. Von 100 Interviews geben 47% u.a. das Vollprofil an (und 46% ausschließlich das Vollprofil). Demgegenüber geben 49% mindestens ein anderes Profil an (und 48% ausschließlich andere Profile). 5% gaben kein Profil an.



## Gründe für Ablehnung von Bewerber/innen auf dem Arbeitsmarkt

Die folgende Grafik zeigt die von den Interviewpartner/innen ausgewählten Gründe, warum verfügbare Bewerber/innen nicht für offene Stellen im Betrieb eingestellt werden.

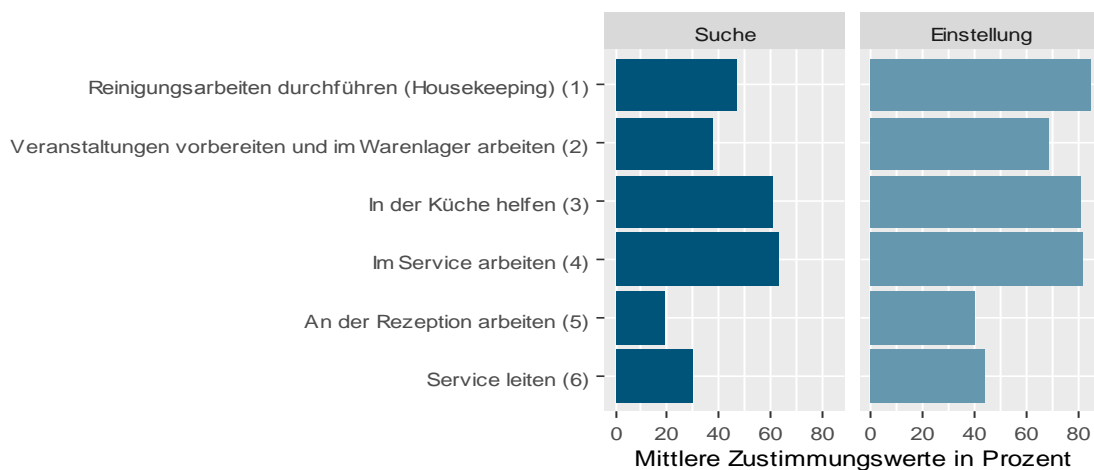


## Fachkraft im Gastgewerbe, Restaurantfachmann/-frau oder Hotelfachmann/-frau

Anzahl der Interviews: 100

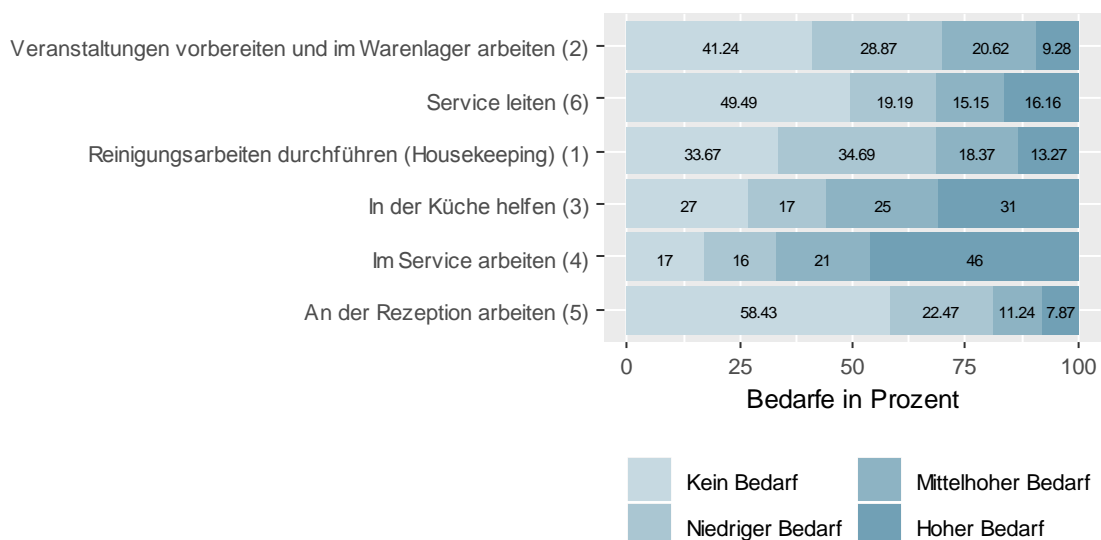
### Einschätzung zur Kompetenz in einzelnen Handlungsfeldern

Die Interviewpartner/innen wurden zu ihren Einstellungen gegenüber Personen befragt, die Kompetenzen im jeweiligen betrieblichen Einsatzfeld nachweisen können, jedoch keinen Berufsabschluss besitzen. Die folgende Grafik zeigt die Zustimmungswerte der Interviewpartner/innen zu den Aussagen 'Unser Betrieb sucht gegenwärtig eine solche Person' (Suche) und 'Ich könnte mir vorstellen, diese Person bei Bedarf einzustellen' (Einstellung).



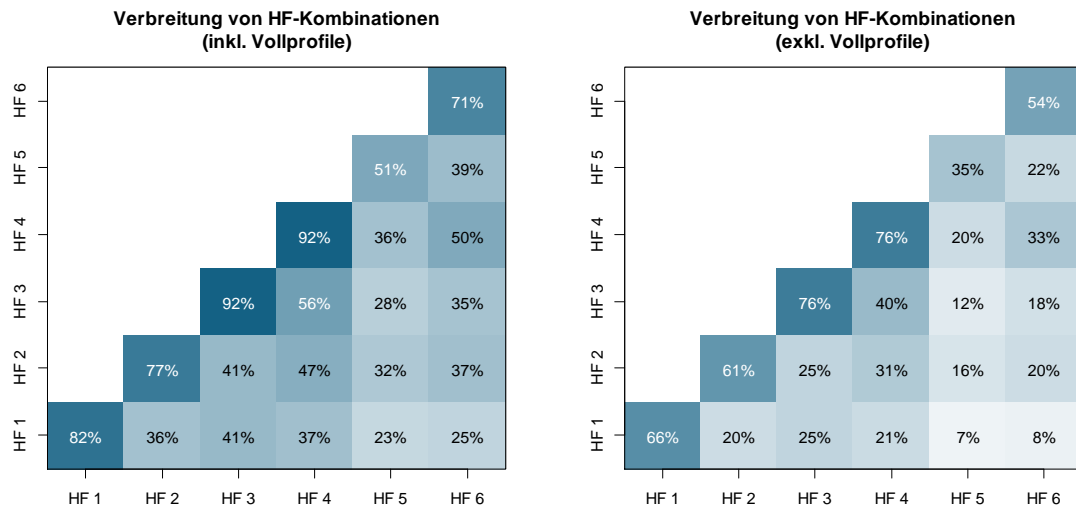
### Personalbedarfe in einzelnen Handlungsfeldern

Die folgende Grafik zeigt, wie hoch die Interviewpartner/innen den Personalbedarf in einzelnen Handlungsfeldern in dem Beruf einschätzen.



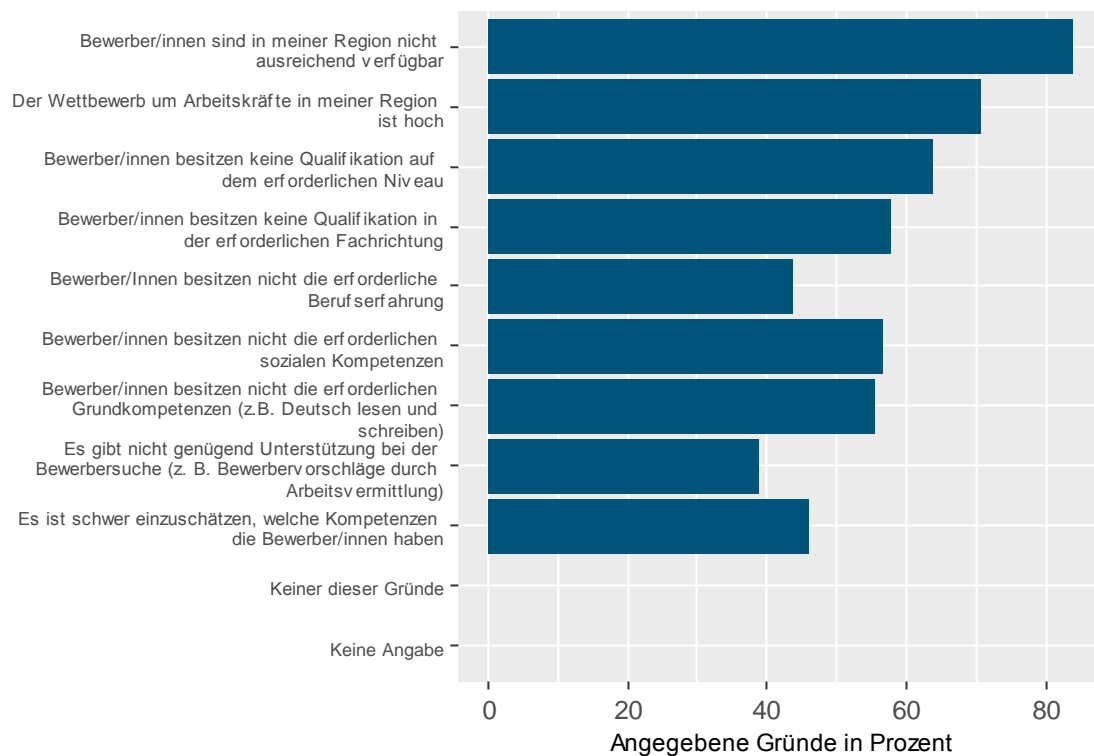
## Profile verschiedener Handlungsfelder

Die folgende Grafik zeigt den Anteil der Interviews, die unterschiedliche Handlungsfeldkombinationen in den jeweiligen betrieblichen Einsatzfeldern angeben. Von 100 Interviews geben 17% u.a. das Vollprofil an (und 16% ausschließlich das Vollprofil). Demgegenüber geben 82% mindestens ein anderes Profil an (und 81% ausschließlich andere Profile). 2% gaben kein Profil an.



## Gründe für Ablehnung von Bewerber/innen auf dem Arbeitsmarkt

Die folgende Grafik zeigt die von den Interviewpartner/innen ausgewählten Gründe, warum verfügbare Bewerber/innen nicht für offene Stellen im Betrieb eingestellt werden.

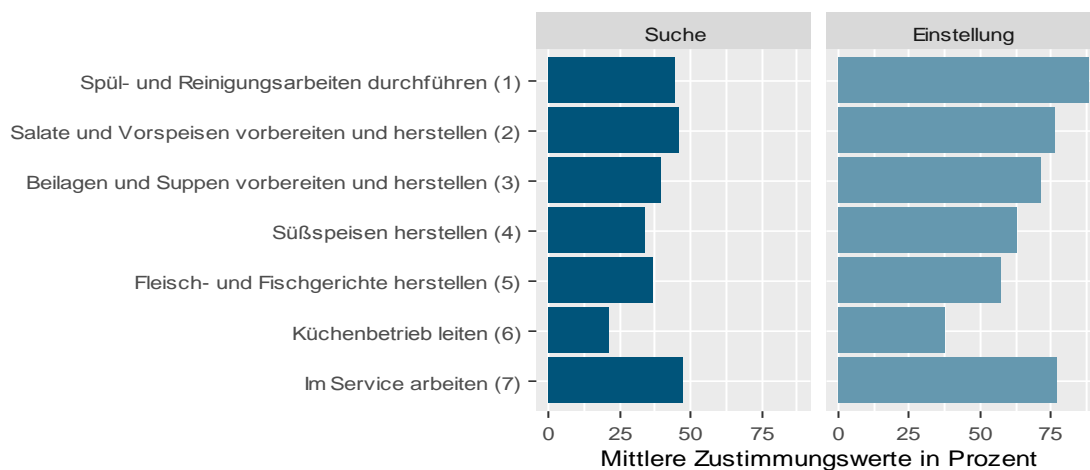


## Koch/Köchin

Anzahl der Interviews: 101

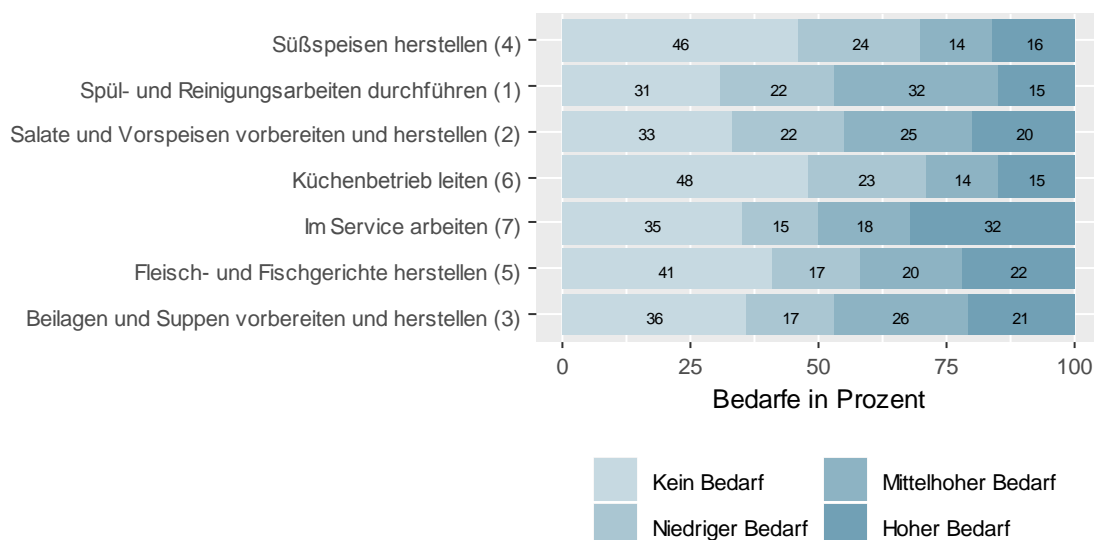
### Einschätzung zur Kompetenz in einzelnen Handlungsfeldern

Die Interviewpartner/innen wurden zu ihren Einstellungen gegenüber Personen befragt, die Kompetenzen im jeweiligen betrieblichen Einsatzfeld nachweisen können, jedoch keinen Berufsabschluss besitzen. Die folgende Grafik zeigt die Zustimmungswerte der Interviewpartner/innen zu den Aussagen 'Unser Betrieb sucht gegenwärtig eine solche Person' (Suche) und 'Ich könnte mir vorstellen, diese Person bei Bedarf einzustellen' (Einstellung).



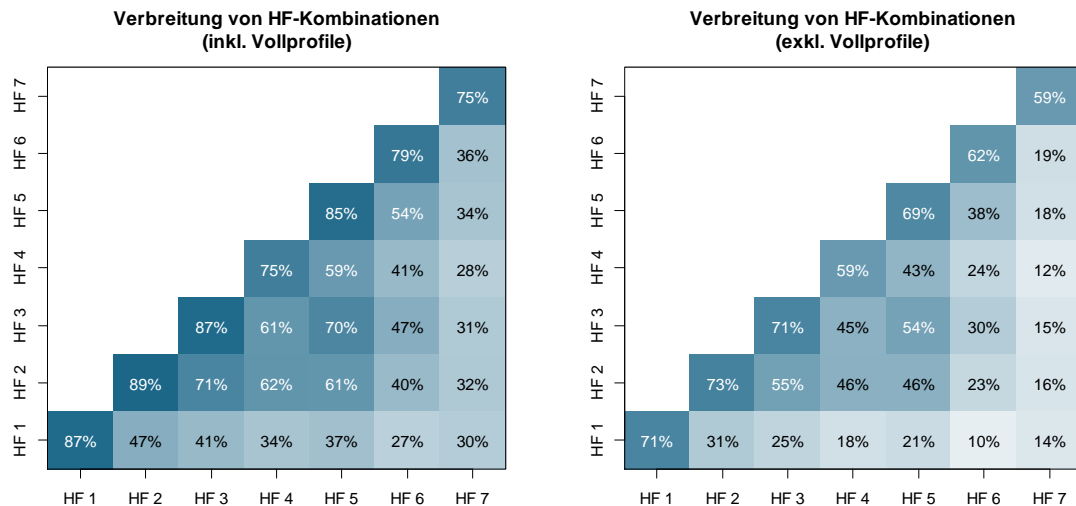
### Personalbedarfe in einzelnen Handlungsfeldern

Die folgende Grafik zeigt, wie hoch die Interviewpartner/innen den Personalbedarf in einzelnen Handlungsfeldern in dem Beruf einschätzen.



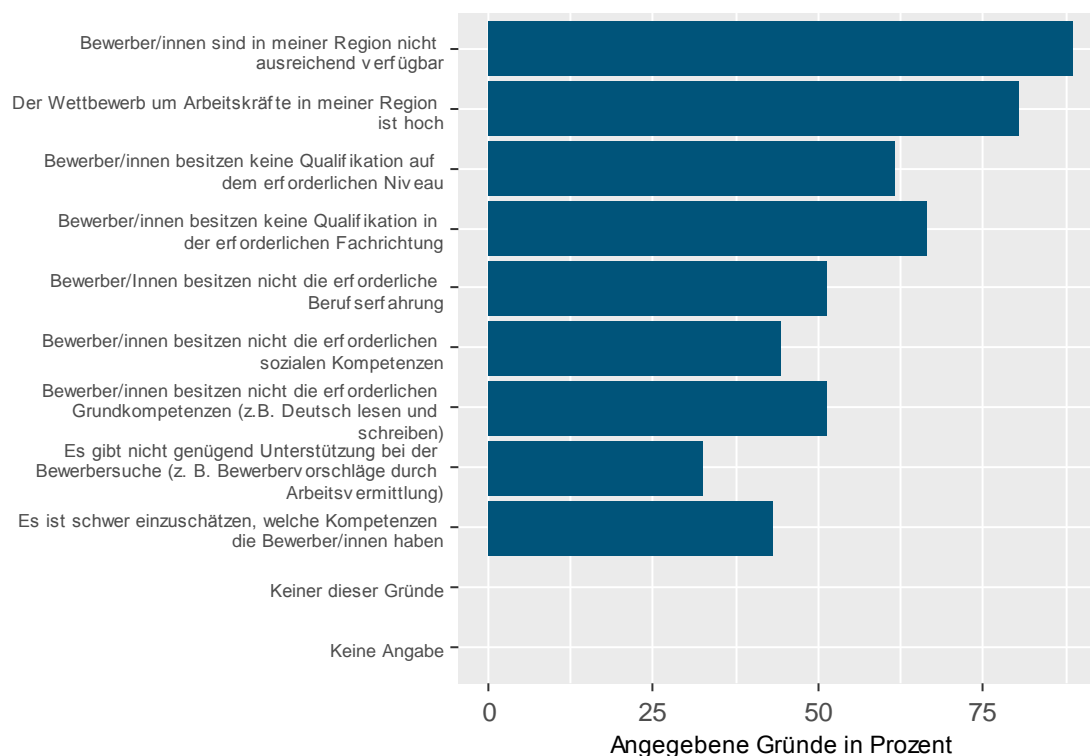
## Profile verschiedener Handlungsfelder

Die folgende Grafik zeigt den Anteil der Interviews, die unterschiedliche Handlungsfeldkombinationen in den jeweiligen betrieblichen Einsatzfeldern angeben. Von 101 Interviews geben 17% u.a. das Vollprofil an (und 16% ausschließlich das Vollprofil). Demgegenüber geben 78% mindestens ein anderes Profil an (und 77% ausschließlich andere Profile). 6% gaben kein Profil an.



## Gründe für Ablehnung von Bewerber/innen auf dem Arbeitsmarkt

Die folgende Grafik zeigt die von den Interviewpartner/innen ausgewählten Gründe, warum verfügbare Bewerber/innen nicht für offene Stellen im Betrieb eingestellt werden.



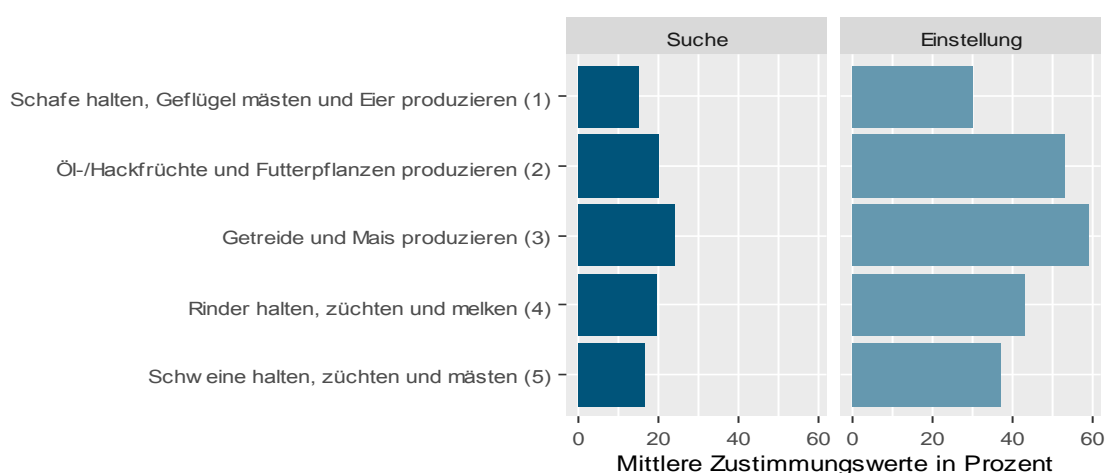


## Landwirt/in

Anzahl der Interviews: 100

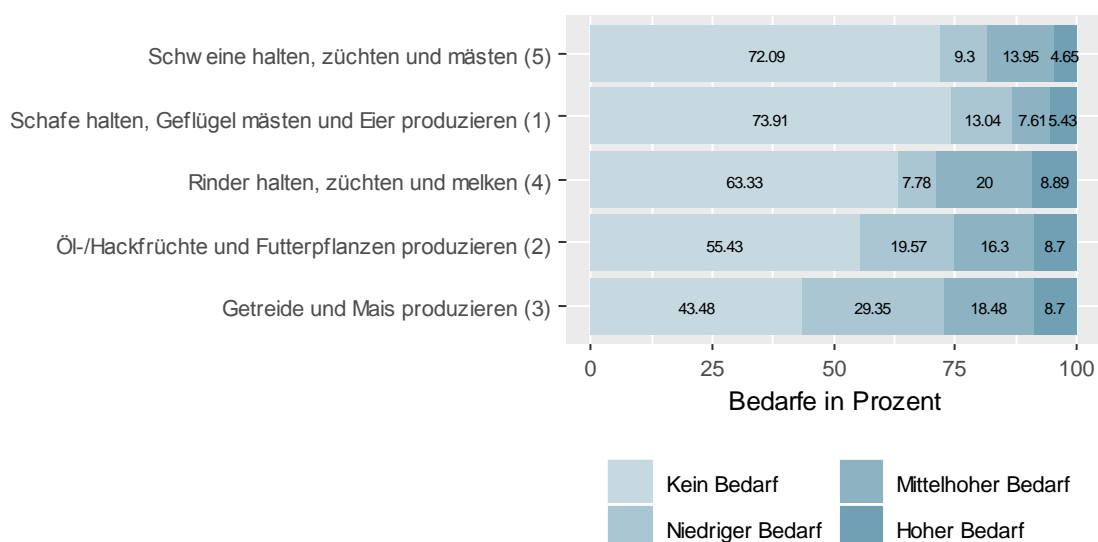
### Einschätzung zur Kompetenz in einzelnen Handlungsfeldern

Die Interviewpartner/innen wurden zu ihrer Einstellungen gegenüber Personen befragt, die Kompetenzen im jeweiligen betrieblichen Einsatzfeld nachweisen können, jedoch keinen Berufsabschluss besitzen. Die folgende Grafik zeigt die Zustimmungswerte der Interviewpartner/innen zu den Aussagen 'Unser Betrieb sucht gegenwärtig eine solche Person' (Suche) und 'Ich könnte mir vorstellen, diese Person bei Bedarf einzustellen' (Einstellung).



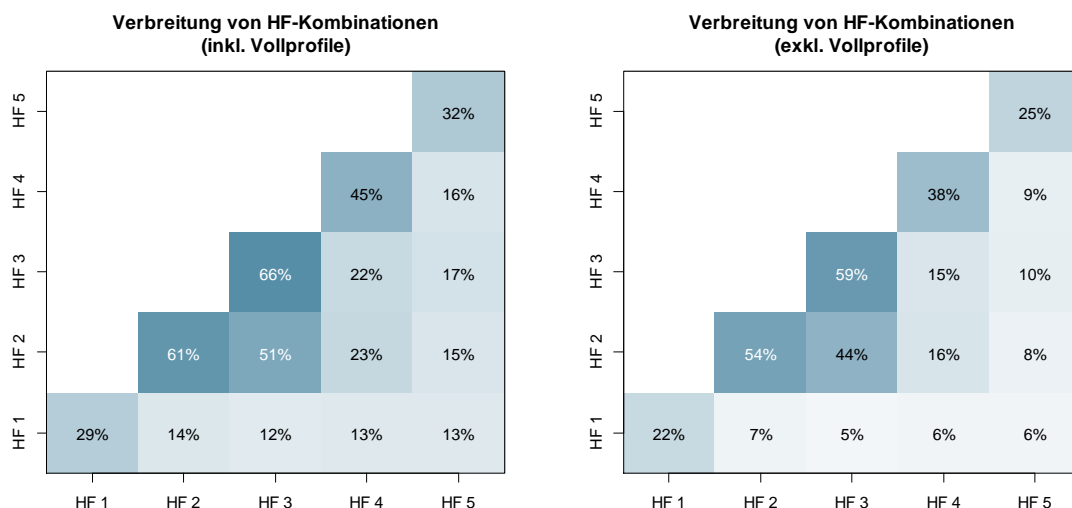
### Personalbedarfe in einzelnen Handlungsfeldern

Die folgende Grafik zeigt, wie hoch die Interviewpartner/innen den Personalbedarf in einzelnen Handlungsfeldern in dem Beruf einschätzen.



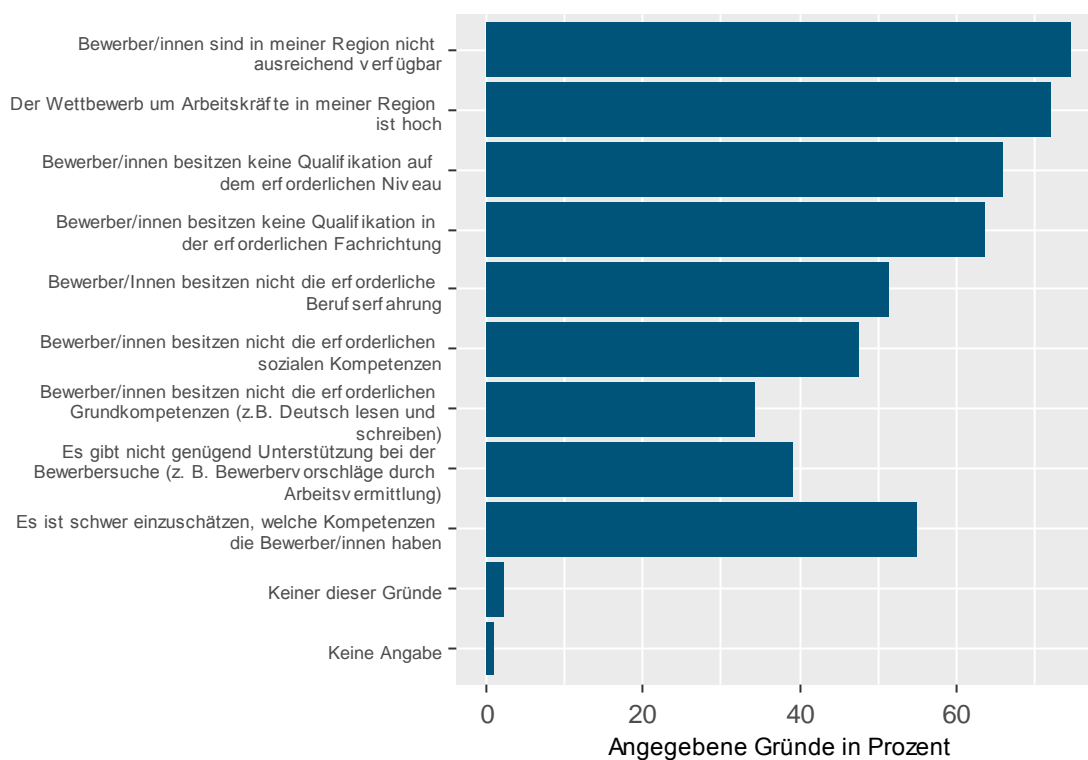
### Profile verschiedener Handlungsfelder

Die folgende Grafik zeigt den Anteil der Interviews, die unterschiedliche Handlungsfeldkombinationen in den jeweiligen betrieblichen Einsatzfeldern angeben. Von 100 Interviews geben 7% u.a. das Vollprofil an (und 7% ausschließlich das Vollprofil). Demgegenüber geben 78% mindestens ein anderes Profil an (und 78% ausschließlich andere Profile). 15% gaben kein Profil an.



### Gründe für Ablehnung von Bewerber/innen auf dem Arbeitsmarkt

Die folgende Grafik zeigt die von den Interviewpartner/innen ausgewählten Gründe, warum verfügbare Bewerber/innen nicht für offene Stellen im Betrieb eingestellt werden.

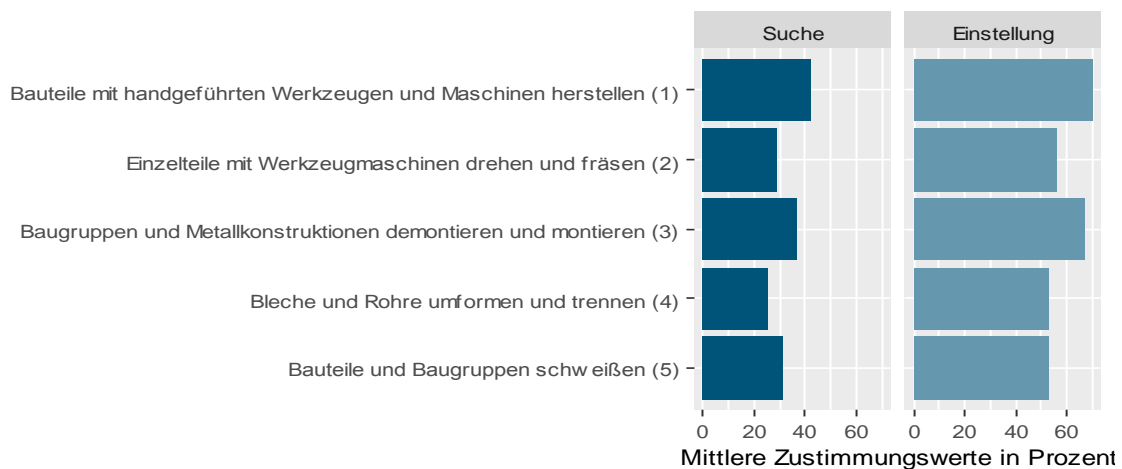


## Fachkraft für Metalltechnik (Fachrichtung Konstruktionstechnik) oder Konstruktionsmechaniker/in

Anzahl der Interviews: 101

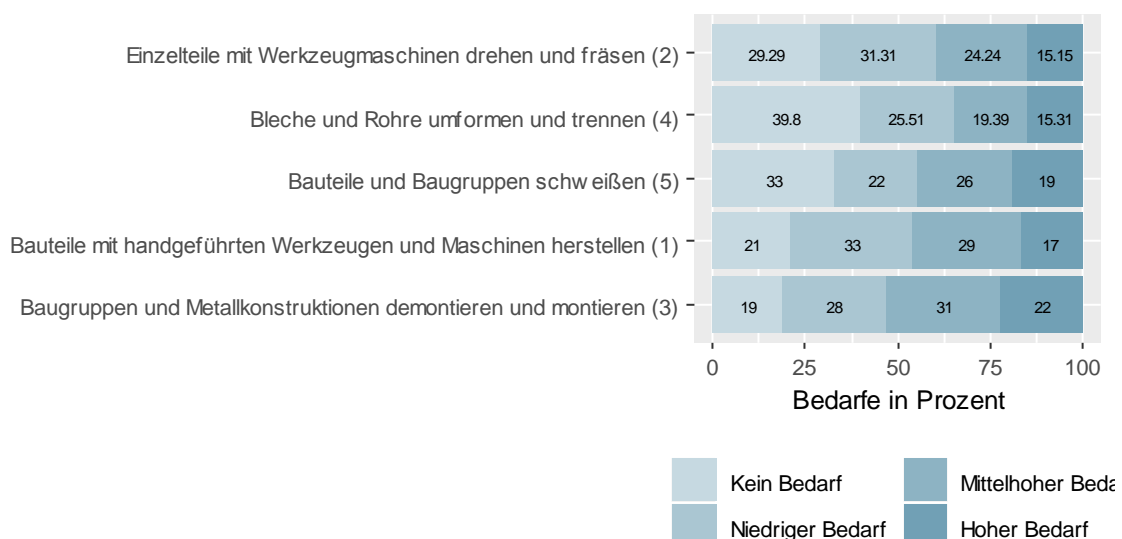
### Einschätzung zur Kompetenz in einzelnen Handlungsfeldern

Die Interviewpartner/innen wurden zu ihren Einstellungen gegenüber Personen befragt, die Kompetenzen im jeweiligen betrieblichen Einsatzfeld nachweisen können, jedoch keinen Berufsabschluss besitzen. Die folgende Grafik zeigt die Zustimmungswerte der Interviewpartner/innen zu den Aussagen 'Unser Betrieb sucht gegenwärtig eine solche Person' (Suche) und 'Ich könnte mir vorstellen, diese Person bei Bedarf einzustellen' (Einstellung).



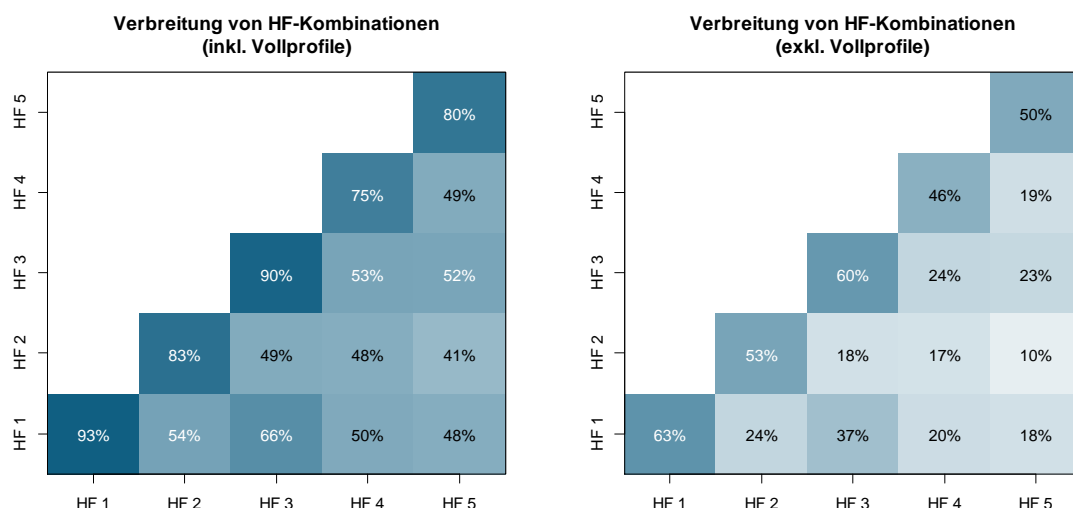
### Personalbedarfe in einzelnen Handlungsfeldern

Die folgende Grafik zeigt, wie hoch die Interviewpartner/innen den Personalbedarf in einzelnen Handlungsfeldern in dem Beruf einschätzen.



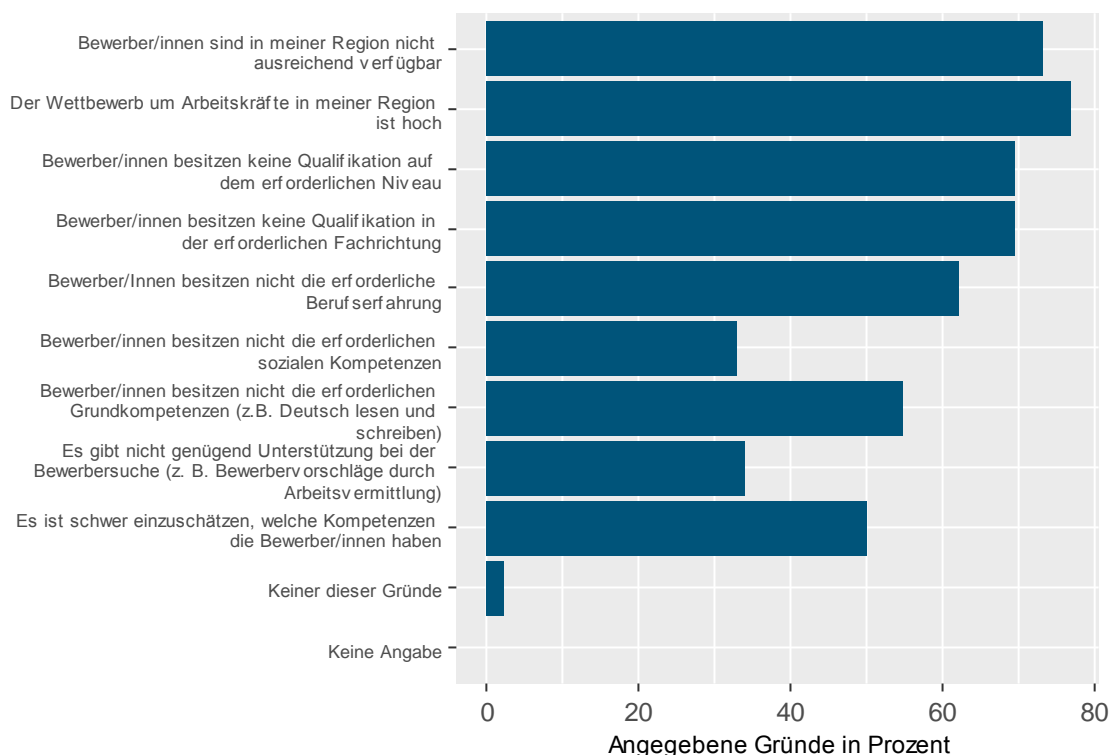
## Profile verschiedener Handlungsfelder

Die folgende Grafik zeigt den Anteil der Interviews, die unterschiedliche Handlungsfeldkombinationen in den jeweiligen betrieblichen Einsatzfeldern angeben. Von 101 Interviews geben 31% u.a. das Vollprofil an (und 29% ausschließlich das Vollprofil). Demgegenüber geben 69% mindestens ein anderes Profil an (und 67% ausschließlich andere Profile). 2% gaben kein Profil an.



## Gründe für Ablehnung von Bewerber/innen auf dem Arbeitsmarkt

Die folgende Grafik zeigt die von den Interviewpartner/innen ausgewählten Gründe, warum verfügbare Bewerber/innen nicht für offene Stellen im Betrieb eingestellt werden.

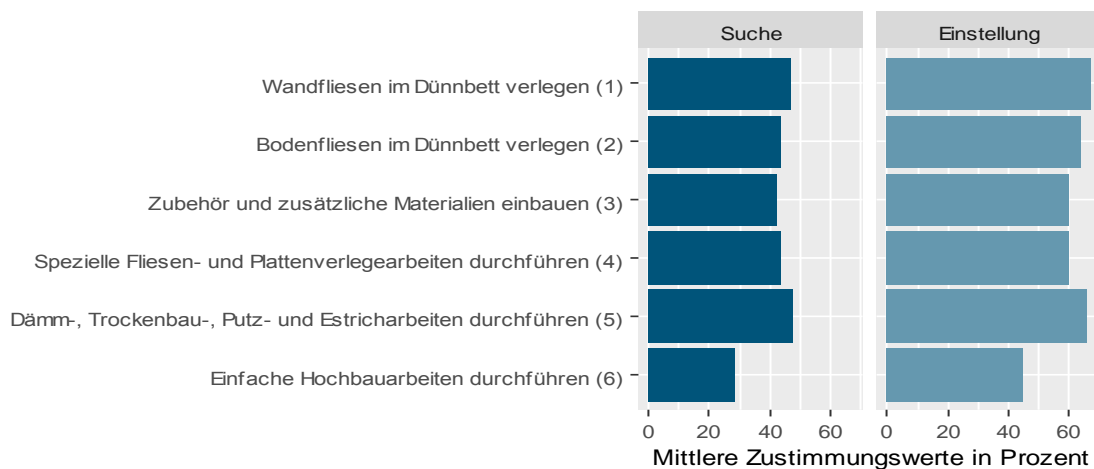


## Ausbaufacharbeiter/in (Schwerpunkt Fliesen-, Platten- und Mosaikarbeiten) oder Fliesen-, Platten- und Mosaikleger/in

Anzahl der Interviews: 84

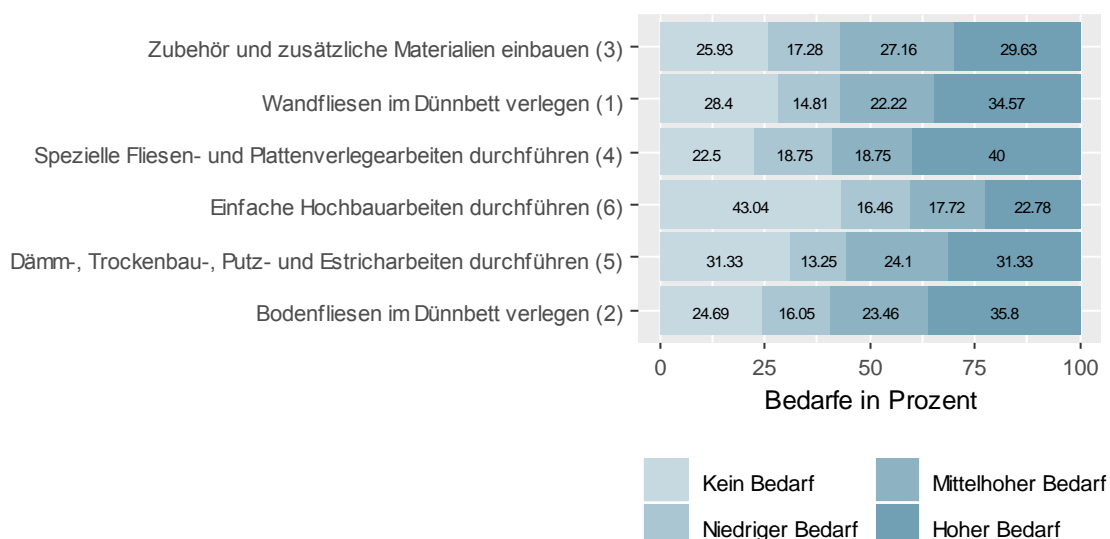
### Einschätzung zur Kompetenz in einzelnen Handlungsfeldern

Die Interviewpartner/innen wurden zu ihren Einstellungen gegenüber Personen befragt, die Kompetenzen im jeweiligen betrieblichen Einsatzfeld nachweisen können, jedoch keinen Berufsabschluss besitzen. Die folgende Grafik zeigt die Zustimmungswerte der Interviewpartner/innen zu den Aussagen 'Unser Betrieb sucht gegenwärtig eine solche Person' (Suche) und 'Ich könnte mir vorstellen, diese Person bei Bedarf einzustellen' (Einstellung).



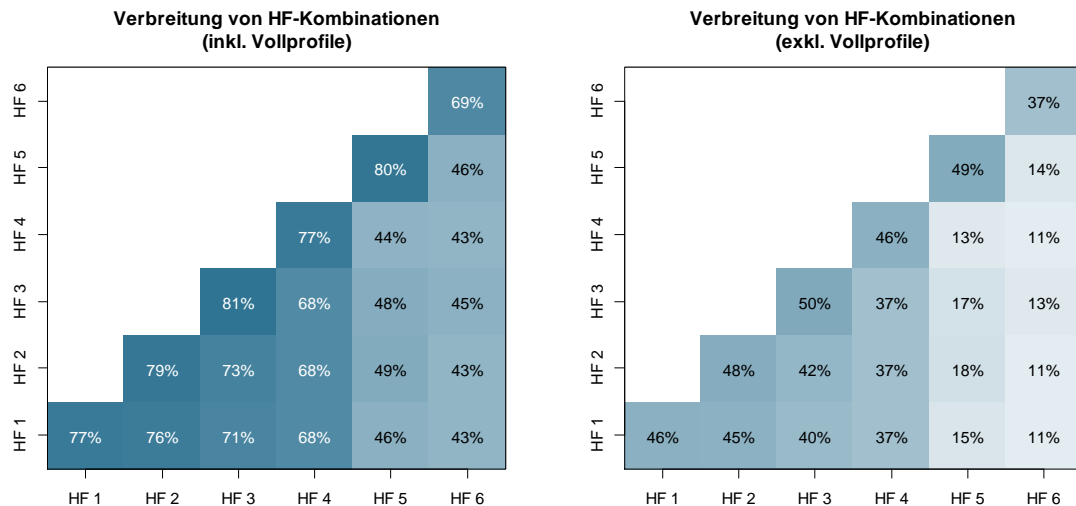
### Personalbedarfe in einzelnen Handlungsfeldern

Die folgende Grafik zeigt, wie hoch die Interviewpartner/innen den Personalbedarf in einzelnen Handlungsfeldern in dem Beruf einschätzen.



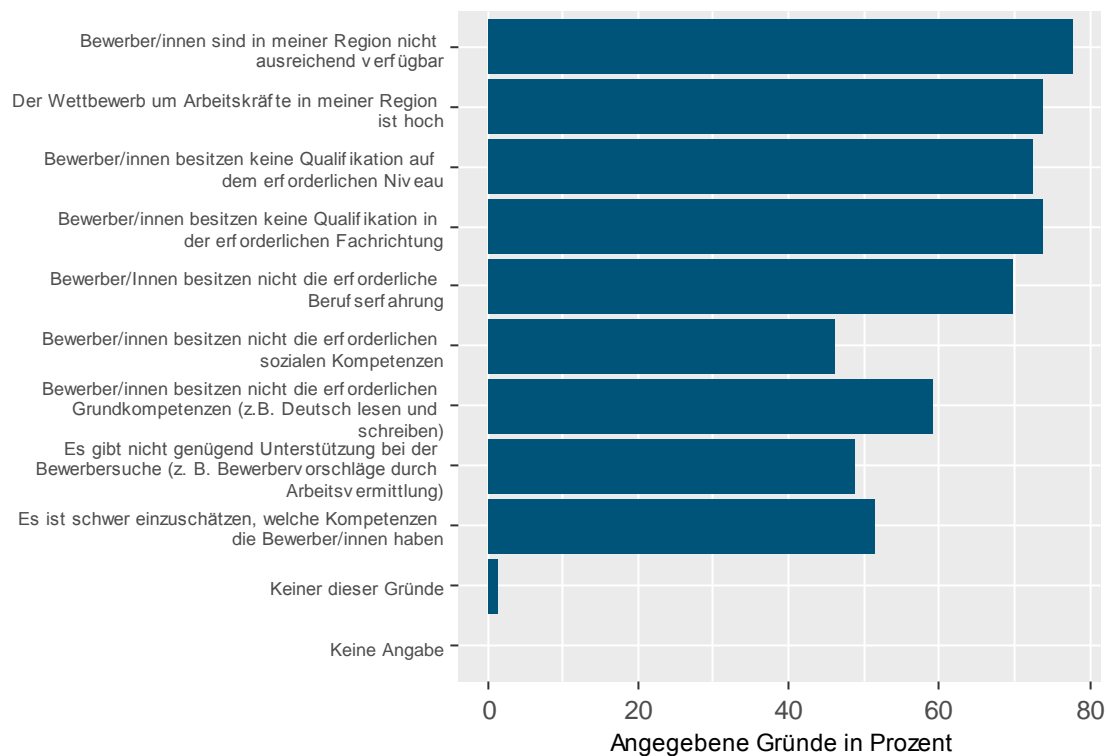
## Profile verschiedener Handlungsfelder

Die folgende Grafik zeigt den Anteil der Interviews, die unterschiedliche Handlungsfeldkombinationen in den jeweiligen betrieblichen Einsatzfeldern angeben. Von 84 Interviews geben 32% u.a. das Vollprofil an (und 31% ausschließlich das Vollprofil). Demgegenüber geben 61% mindestens ein anderes Profil an (und 60% ausschließlich andere Profile). 8% gaben kein Profil an.



## Gründe für Ablehnung von Bewerber/innen auf dem Arbeitsmarkt

Die folgende Grafik zeigt die von den Interviewpartner/innen ausgewählten Gründe, warum verfügbare Bewerber/innen nicht für offene Stellen im Betrieb eingestellt werden.

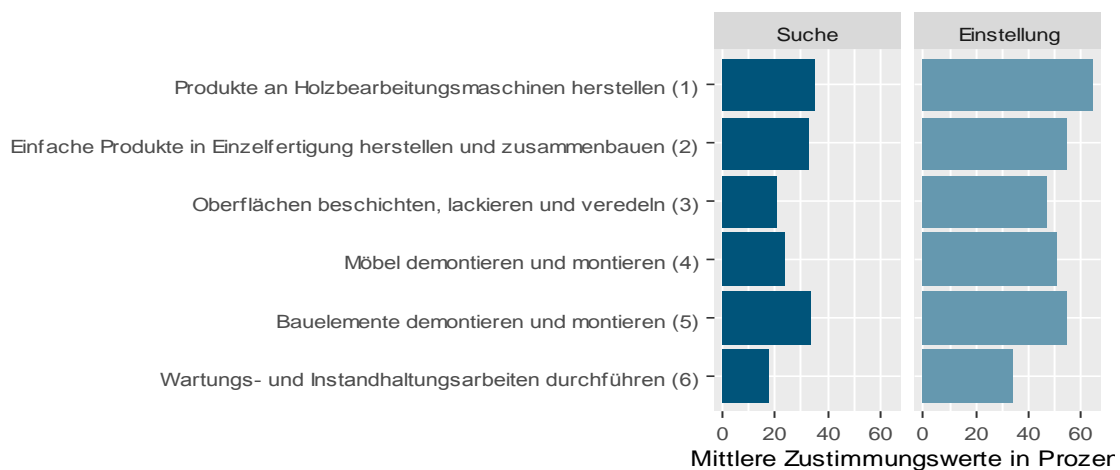


## Tischler/in

Anzahl der Interviews: 100

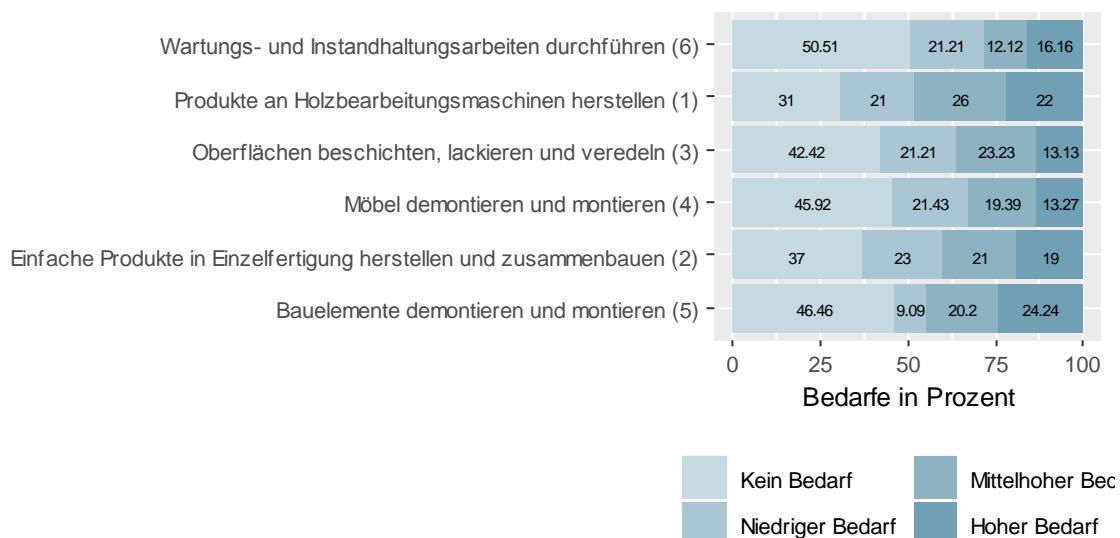
### Einschätzung zur Kompetenz in einzelnen Handlungsfeldern

Die Interviewpartner/innen wurden zu ihren Einstellungen gegenüber Personen befragt, die Kompetenzen im jeweiligen betrieblichen Einsatzfeld nachweisen können, jedoch keinen Berufsabschluss besitzen. Die folgende Grafik zeigt die Zustimmungswerte der Interviewpartner/innen zu den Aussagen 'Unser Betrieb sucht gegenwärtig eine solche Person' (Suche) und 'Ich könnte mir vorstellen, diese Person bei Bedarf einzustellen' (Einstellung).



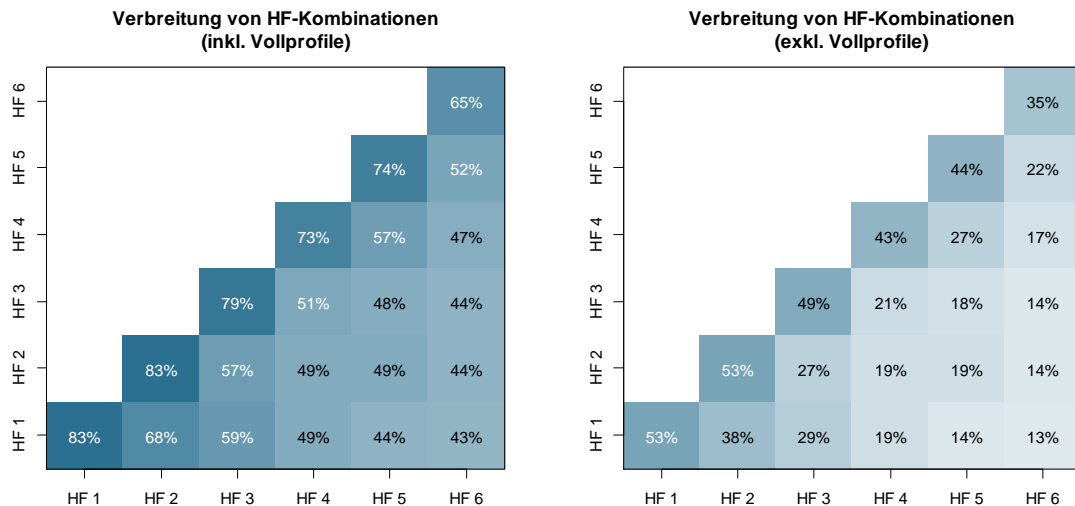
### Personalbedarfe in einzelnen Handlungsfeldern

Die folgende Grafik zeigt, wie hoch die Interviewpartner/innen den Personalbedarf in einzelnen Handlungsfeldern in dem Beruf einschätzen.



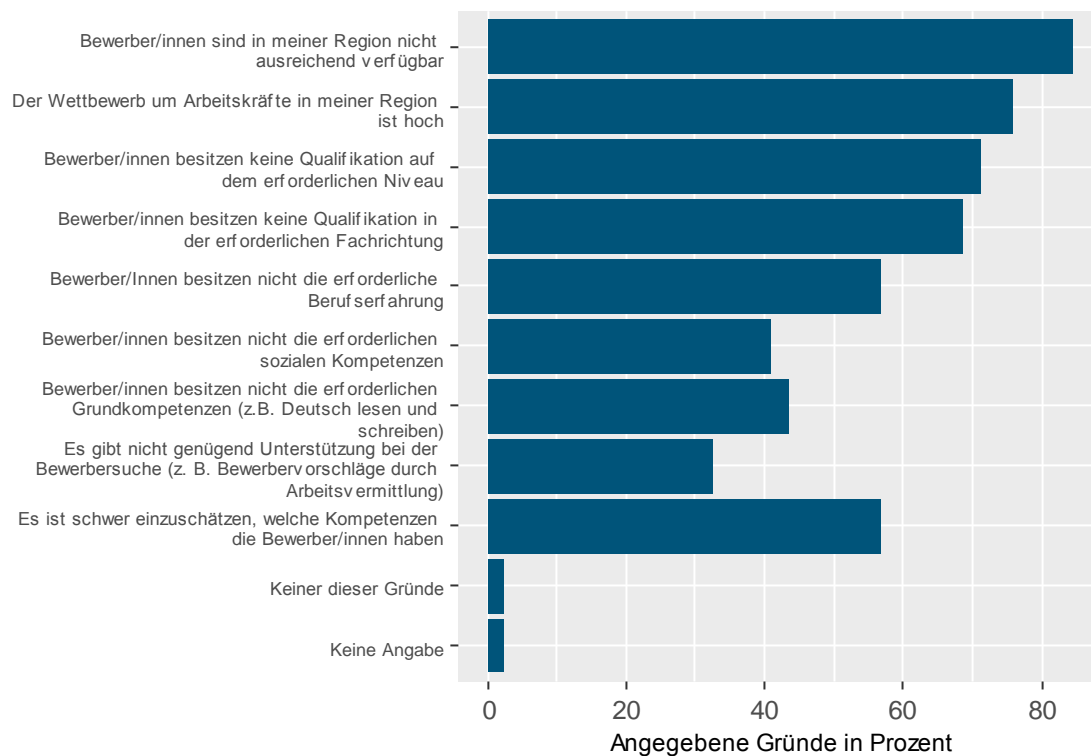
### Profile verschiedener Handlungsfelder

Die folgende Grafik zeigt den Anteil der Interviews, die unterschiedliche Handlungsfeldkombinationen in den jeweiligen betrieblichen Einsatzfeldern angeben. Von 100 Interviews geben 30% u.a. das Vollprofil an (und 30% ausschließlich das Vollprofil). Demgegenüber geben 68% mindestens ein anderes Profil an (und 68% ausschließlich andere Profile). 2% gaben kein Profil an.



### Gründe für Ablehnung von Bewerber/innen auf dem Arbeitsmarkt

Die folgende Grafik zeigt die von den Interviewpartner/innen ausgewählten Gründe, warum verfügbare Bewerber/innen nicht für offene Stellen im Betrieb eingestellt werden.



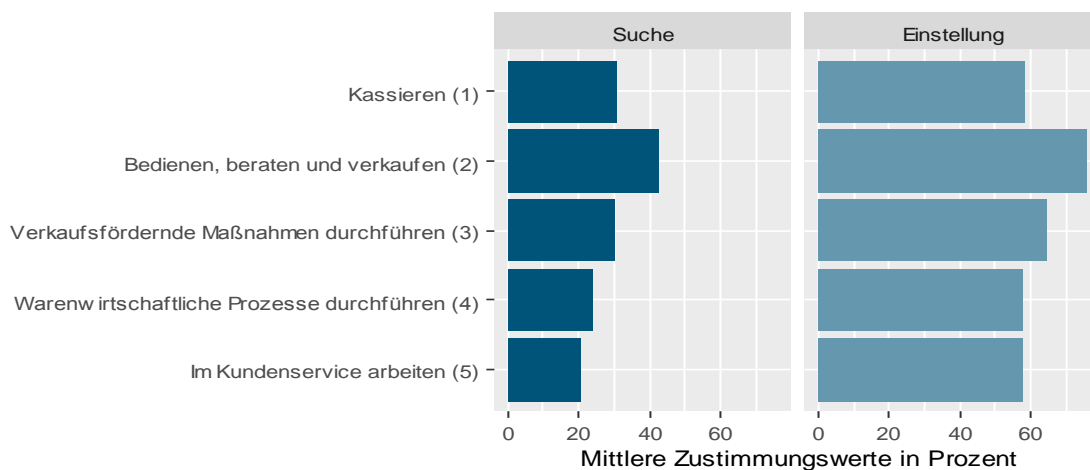


## Verkäufer/in

Anzahl der Interviews: 102

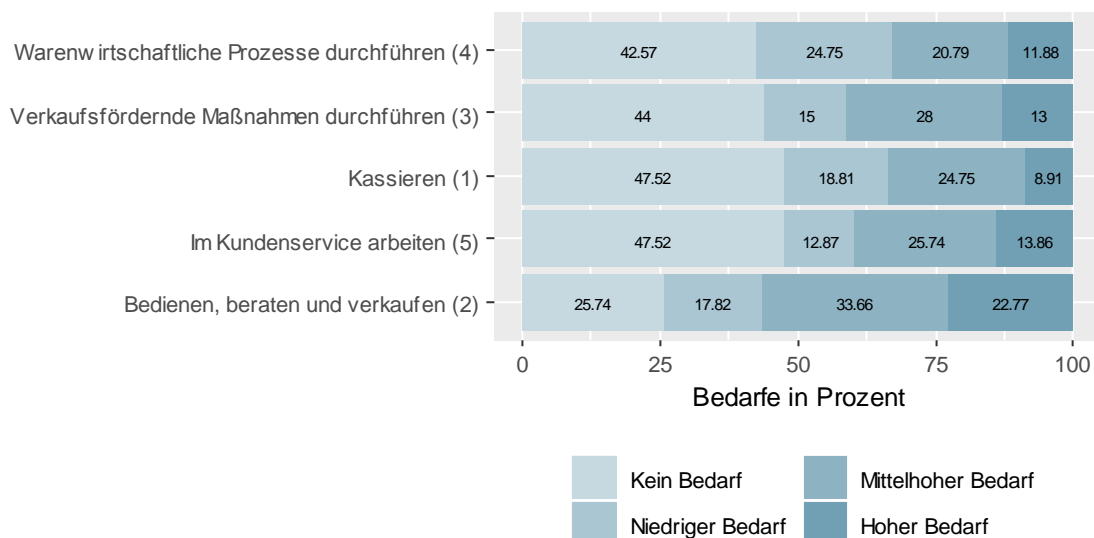
### Einschätzung zur Kompetenz in einzelnen Handlungsfeldern

Die Interviewpartner/innen wurden zu ihren Einstellungen gegenüber Personen befragt, die Kompetenzen im jeweiligen betrieblichen Einsatzfeld nachweisen können, jedoch keinen Berufsabschluss besitzen. Die folgende Grafik zeigt die Zustimmungswerte der Interviewpartner/innen zu den Aussagen 'Unser Betrieb sucht gegenwärtig eine solche Person' (Suche) und 'Ich könnte mir vorstellen, diese Person bei Bedarf einzustellen' (Einstellung).



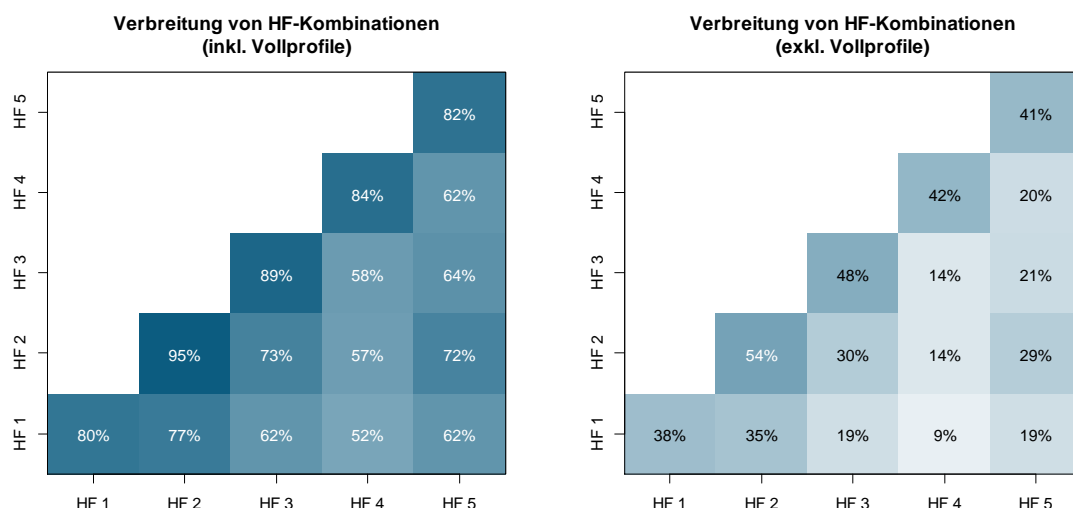
### Personalbedarfe in einzelnen Handlungsfeldern

Die folgende Grafik zeigt, wie hoch die Interviewpartner/innen den Personalbedarf in einzelnen Handlungsfeldern in dem Beruf einschätzen.



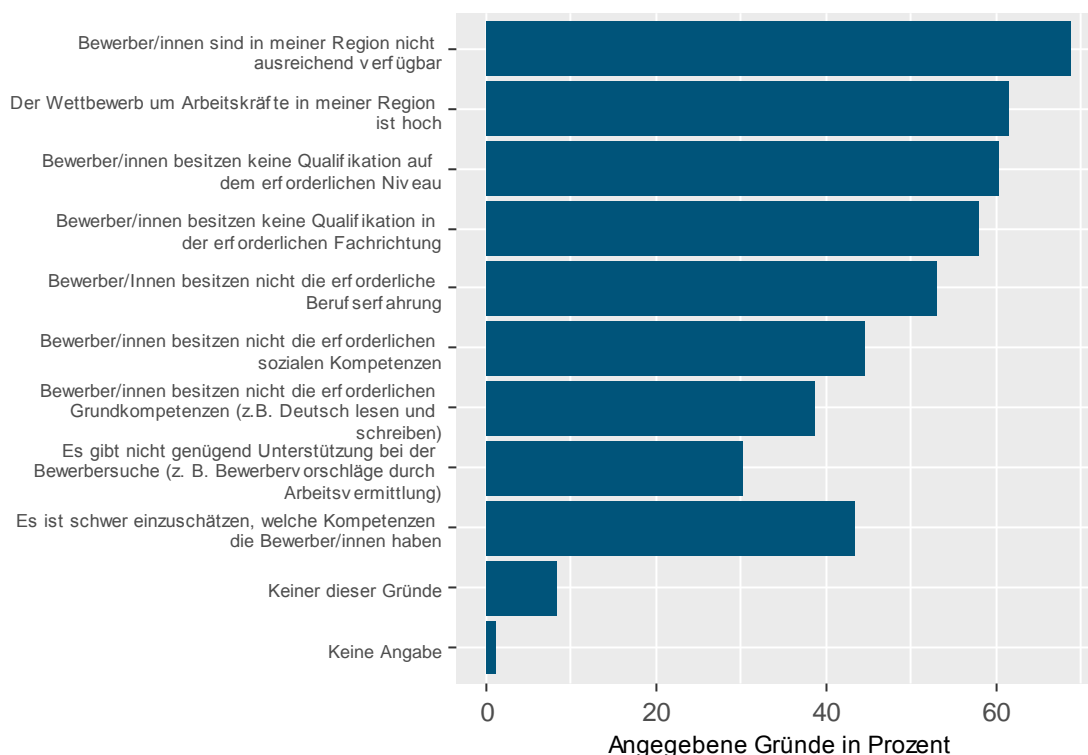
## Profile verschiedener Handlungsfelder

Die folgende Grafik zeigt den Anteil der Interviews, die unterschiedliche Handlungsfeldkombinationen in den jeweiligen betrieblichen Einsatzfeldern angeben. Von 102 Interviews geben 44% u.a. das Vollprofil an (und 40% ausschließlich das Vollprofil). Demgegenüber geben 56% mindestens ein anderes Profil an (und 52% ausschließlich andere Profile). 4% gaben kein Profil an.



## Gründe für Ablehnung von Bewerber/innen auf dem Arbeitsmarkt

Die folgende Grafik zeigt die von den Interviewpartner/innen ausgewählten Gründe, warum verfügbare Bewerber/innen nicht für offene Stellen im Betrieb eingestellt werden.

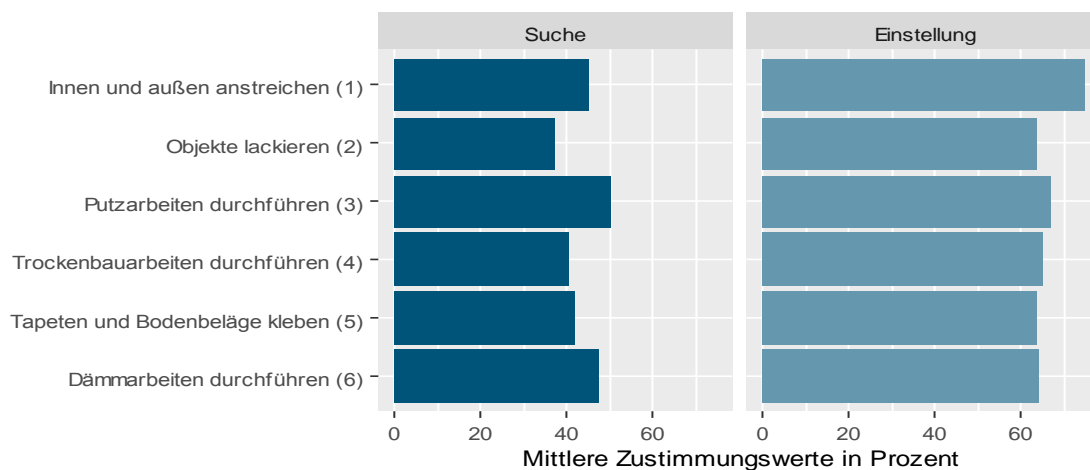


## Bauten- und Objektbeschichter/in oder Maler/in

Anzahl der Interviews: 96

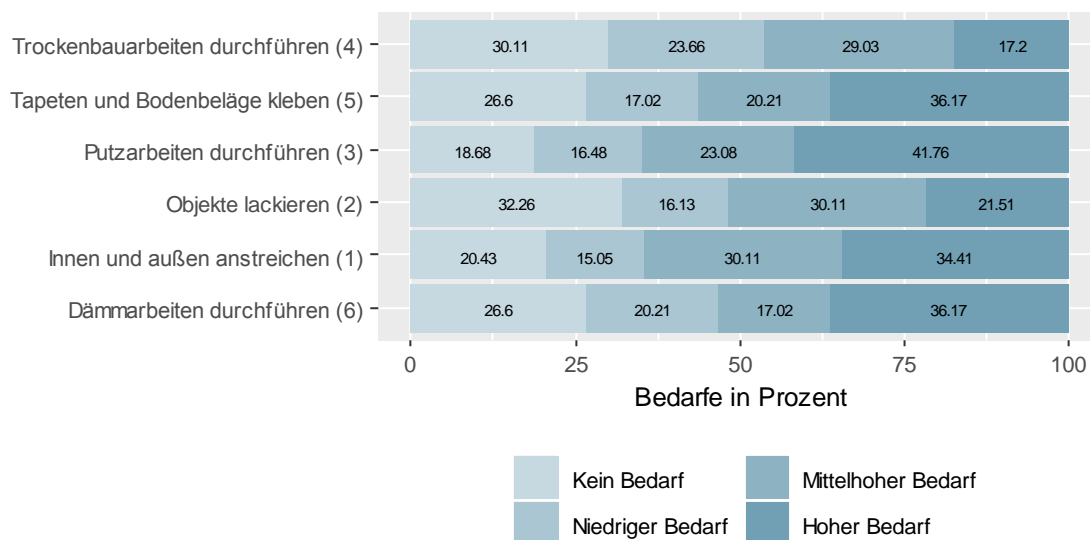
### Einschätzung zur Kompetenz in einzelnen Handlungsfeldern

Die Interviewpartner/innen wurden zu ihren Einstellungen gegenüber Personen befragt, die Kompetenzen im jeweiligen betrieblichen Einsatzfeld nachweisen können, jedoch keinen Berufsabschluss besitzen. Die folgende Grafik zeigt die Zustimmungswerte der Interviewpartner/innen zu den Aussagen 'Unser Betrieb sucht gegenwärtig eine solche Person' (Suche) und 'Ich könnte mir vorstellen, diese Person bei Bedarf einzustellen' (Einstellung).



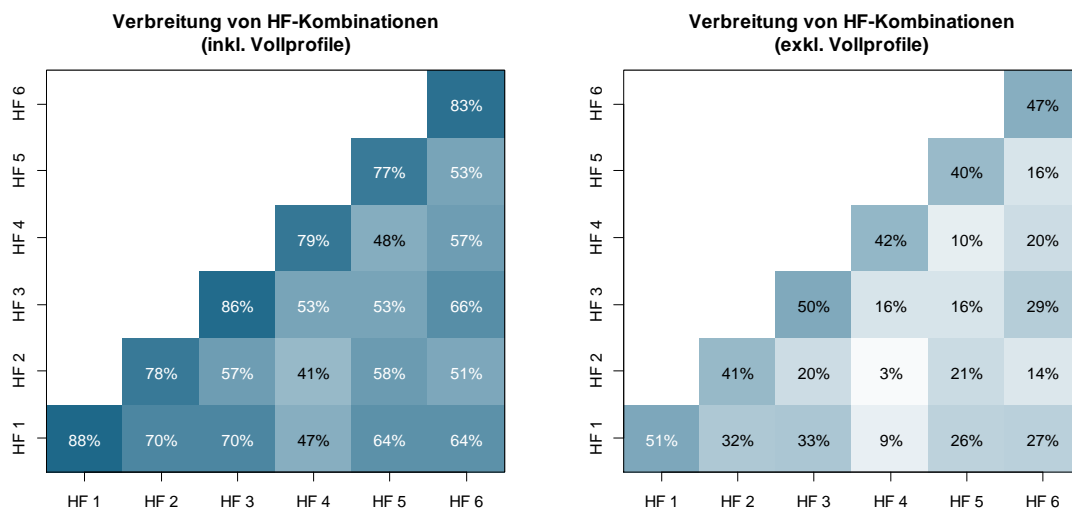
### Personalbedarfe in einzelnen Handlungsfeldern

Die folgende Grafik zeigt, wie hoch die Interviewpartner/innen den Personalbedarf in einzelnen Handlungsfeldern in dem Beruf einschätzen.



## Profile verschiedener Handlungsfelder

Die folgende Grafik zeigt den Anteil der Interviews, die unterschiedliche Handlungsfeldkombinationen in den jeweiligen betrieblichen Einsatzfeldern angeben. Von 96 Interviews geben 38% u.a. das Vollprofil an (und 36% ausschließlich das Vollprofil). Demgegenüber geben 61% mindestens ein anderes Profil an (und 60% ausschließlich andere Profile). 2% gaben kein Profil an.



## Gründe für Ablehnung von Bewerber/innen auf dem Arbeitsmarkt

Die folgende Grafik zeigt die von den Interviewpartner/innen ausgewählten Gründe, warum verfügbare Bewerber/innen nicht für offene Stellen im Betrieb eingestellt werden.

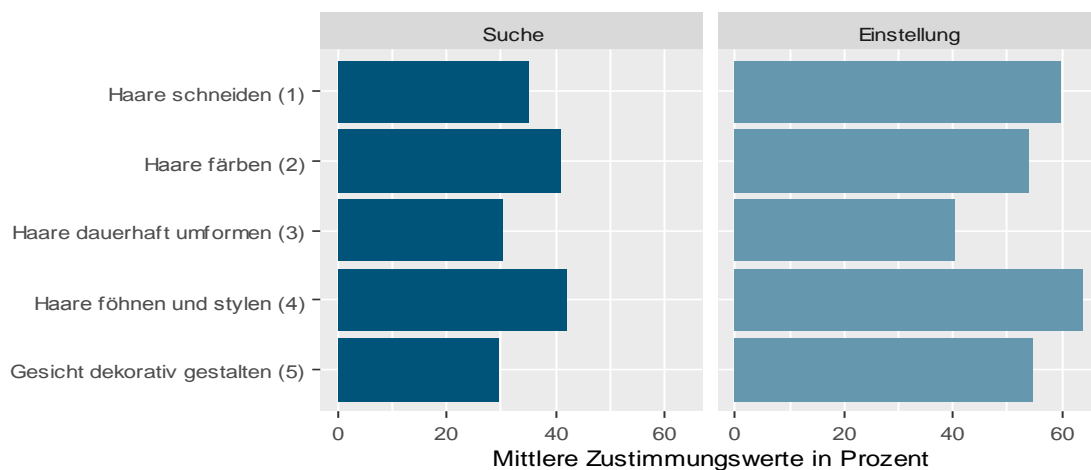


## Friseur/in

Anzahl der Interviews: 101

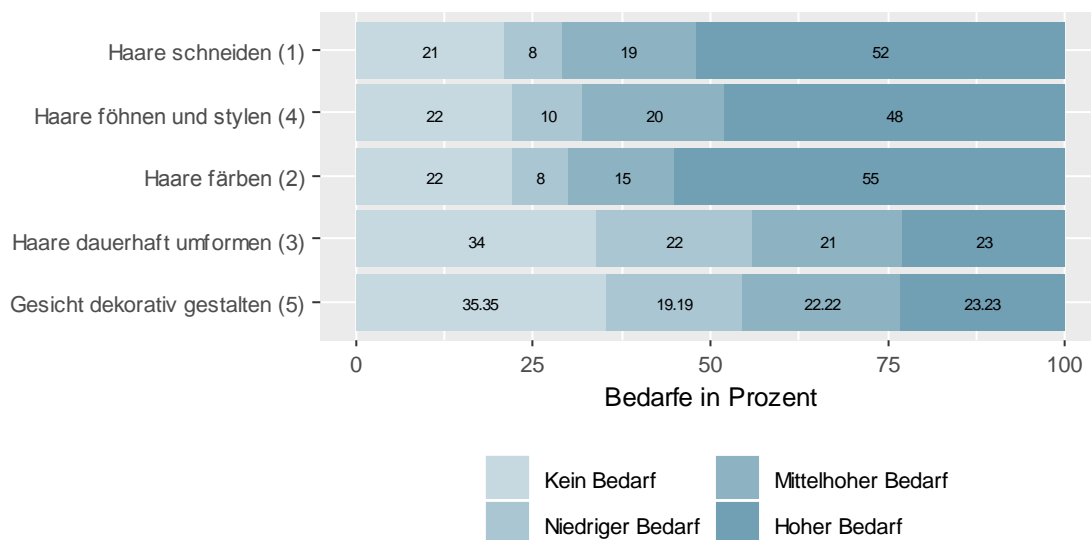
### Einschätzung zur Kompetenz in einzelnen Handlungsfeldern

Die Interviewpartner/innen wurden zu ihren Einstellungen gegenüber Personen befragt, die Kompetenzen im jeweiligen betrieblichen Einsatzfeld nachweisen können, jedoch keinen Berufsabschluss besitzen. Die folgende Grafik zeigt die Zustimmungswerte der Interviewpartner/innen zu den Aussagen 'Unser Betrieb sucht gegenwärtig eine solche Person' (Suche) und 'Ich könnte mir vorstellen, diese Person bei Bedarf einzustellen' (Einstellung).



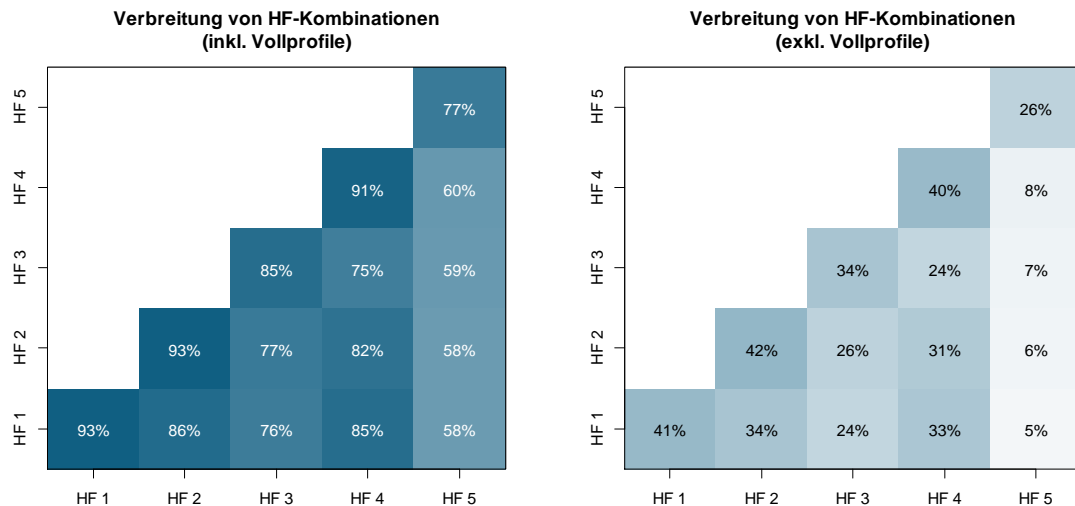
### Personalbedarfe in einzelnen Handlungsfeldern

Die folgende Grafik zeigt, wie hoch die Interviewpartner/innen den Personalbedarf in einzelnen Handlungsfeldern in dem Beruf einschätzen.



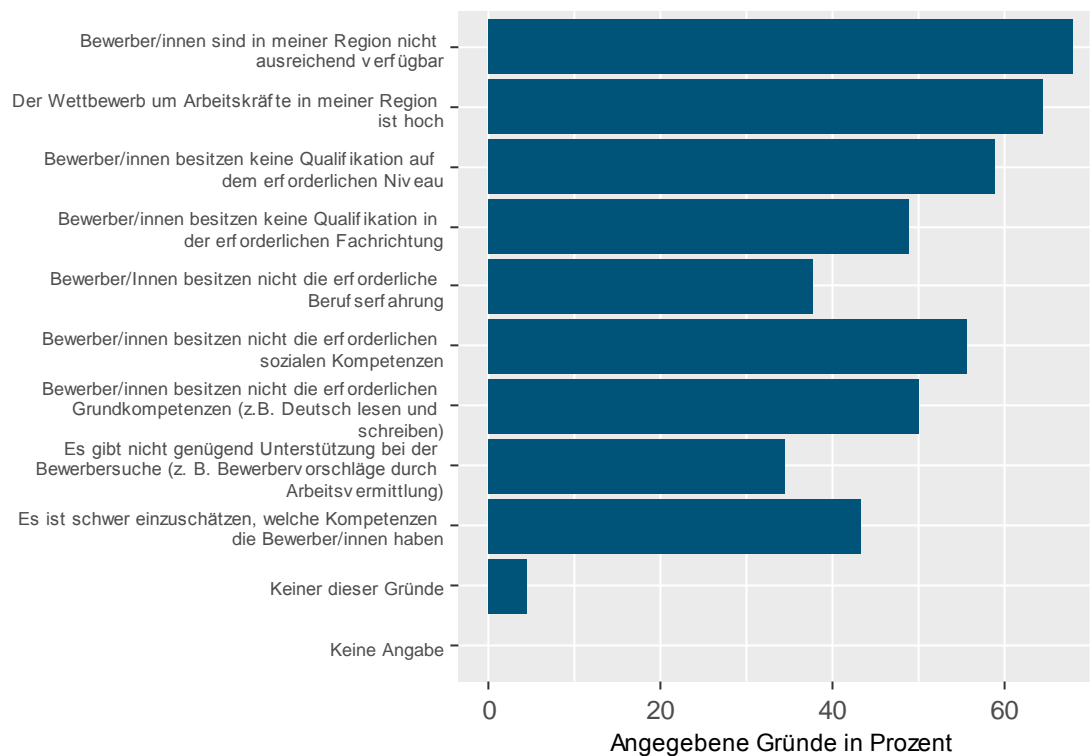
### Profile verschiedener Handlungsfelder

Die folgende Grafik zeigt den Anteil der Interviews, die unterschiedliche Handlungsfeldkombinationen in den jeweiligen betrieblichen Einsatzfeldern angeben. Von 101 Interviews geben 53% u.a. das Vollprofil an (und 50% ausschließlich das Vollprofil). Demgegenüber geben 43% mindestens ein anderes Profil an (und 40% ausschließlich andere Profile). 7% gaben kein Profil an.



### Gründe für Ablehnung von Bewerber/innen auf dem Arbeitsmarkt

Die folgende Grafik zeigt die von den Interviewpartner/innen ausgewählten Gründe, warum verfügbare Bewerber/innen nicht für offene Stellen im Betrieb eingestellt werden.

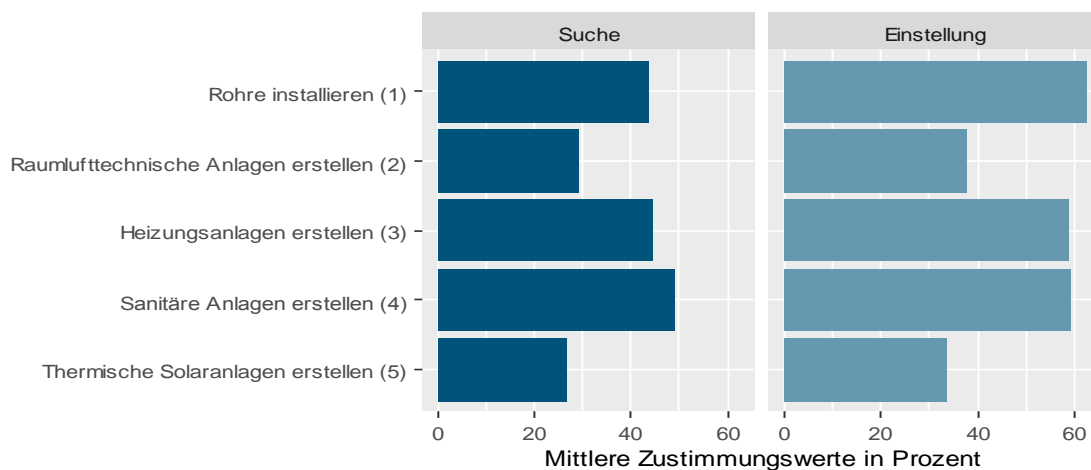


## Anlagenmechaniker/in für Sanitär-, Heizungs- und Klimatechnik

Anzahl der Interviews: 101

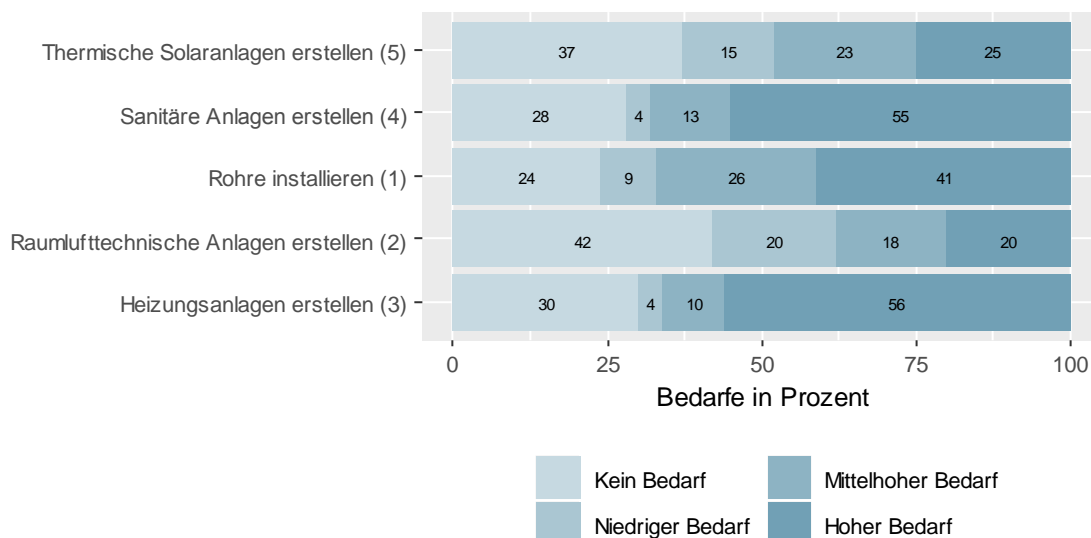
### Einschätzung zur Kompetenz in einzelnen Handlungsfeldern

Die Interviewpartner/innen wurden zu ihren Einstellungen gegenüber Personen befragt, die Kompetenzen im jeweiligen betrieblichen Einsatzfeld nachweisen können, jedoch keinen Berufsabschluss besitzen. Die folgende Grafik zeigt die Zustimmungswerte der Interviewpartner/innen zu den Aussagen 'Unser Betrieb sucht gegenwärtig eine solche Person' (Suche) und 'Ich könnte mir vorstellen, diese Person bei Bedarf einzustellen' (Einstellung).



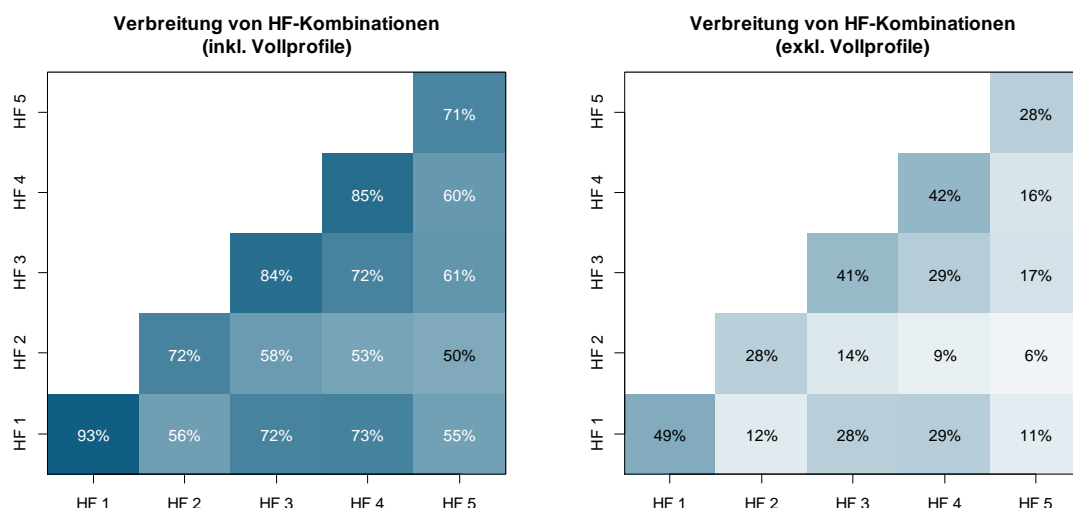
### Personalbedarfe in einzelnen Handlungsfeldern

Die folgende Grafik zeigt, wie hoch die Interviewpartner/innen den Personalbedarf in einzelnen Handlungsfeldern in dem Beruf einschätzen.



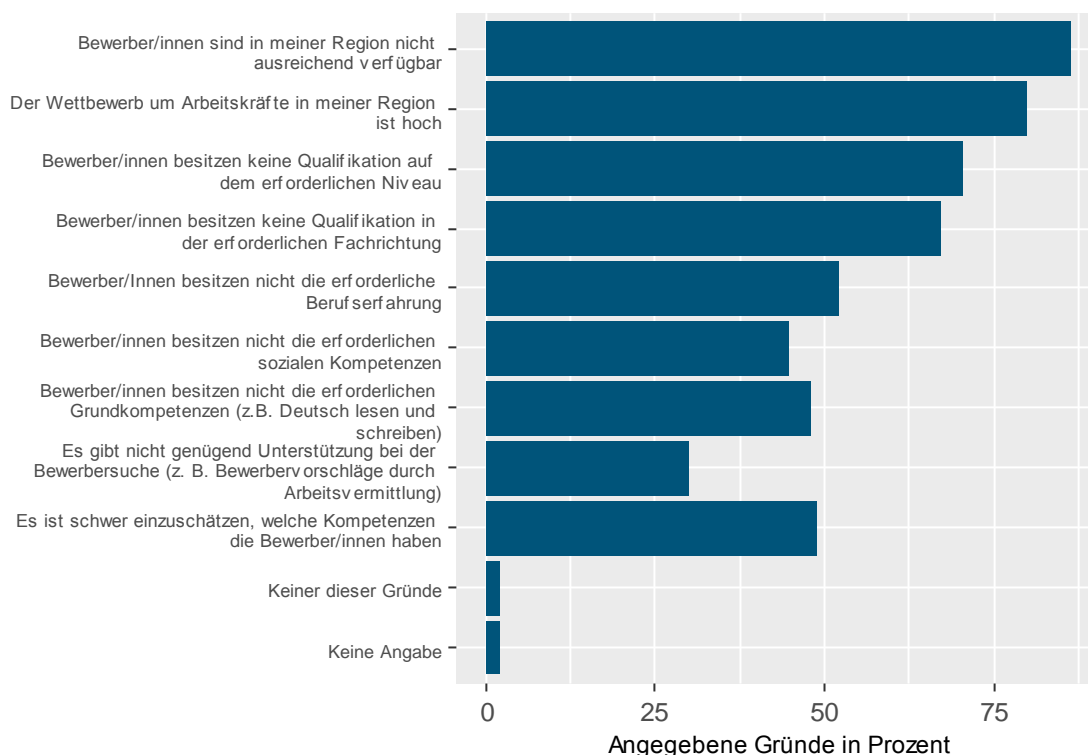
## Profile verschiedener Handlungsfelder

Die folgende Grafik zeigt den Anteil der Interviews, die unterschiedliche Handlungsfeldkombinationen in den jeweiligen betrieblichen Einsatzfeldern angeben. Von 101 Interviews geben 45% u.a. das Vollprofil an (und 43% ausschließlich das Vollprofil). Demgegenüber geben 53% mindestens ein anderes Profil an (und 51% ausschließlich andere Profile). 4% gaben kein Profil an.



## Gründe für Ablehnung von Bewerber/innen auf dem Arbeitsmarkt

Die folgende Grafik zeigt die von den Interviewpartner/innen ausgewählten Gründe, warum verfügbare Bewerber/innen nicht für offene Stellen im Betrieb eingestellt werden.



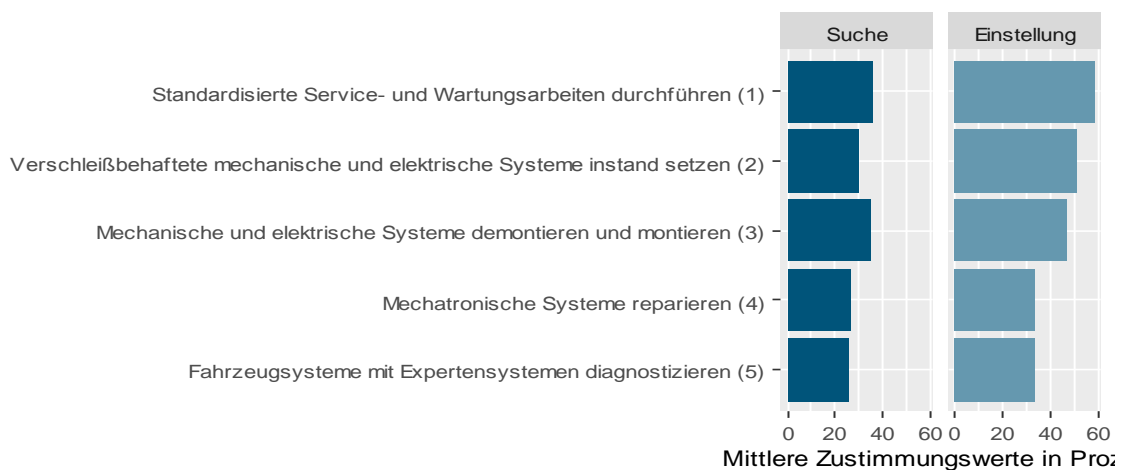


## Kraftfahrzeugmechatroniker/-in (Schwerpunkt Personenkraftwagentechnik)

Anzahl der Interviews: 100

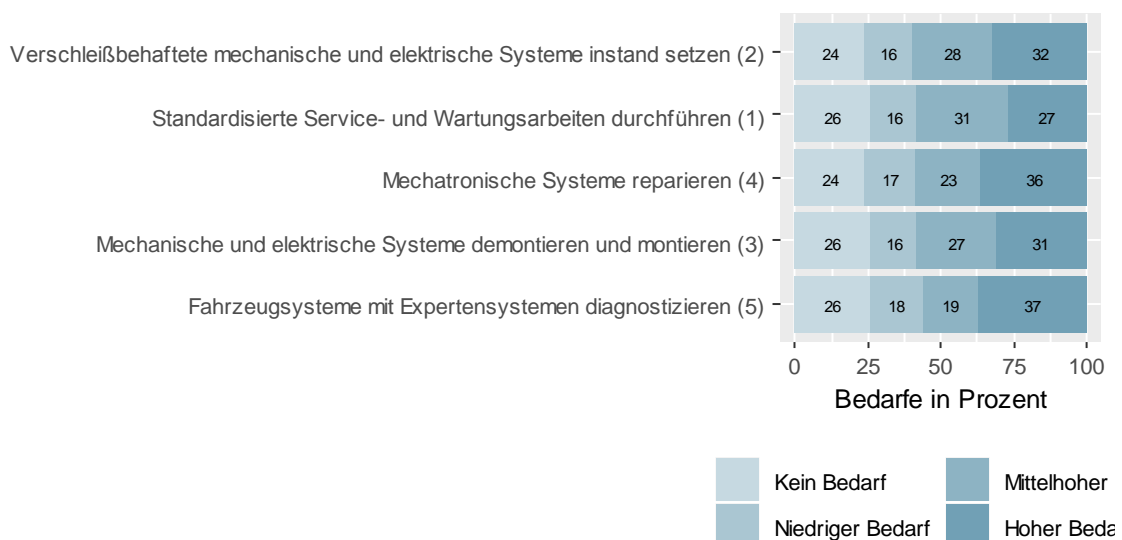
### Einschätzung zur Kompetenz in einzelnen Handlungsfeldern

Die Interviewpartner/innen wurden zu ihrer Einstellungen gegenüber Personen befragt, die Kompetenzen im jeweiligen betrieblichen Einsatzfeld nachweisen können, jedoch keinen Berufsabschluss besitzen. Die folgende Grafik zeigt die Zustimmungswerte der Interviewpartner/innen zu den Aussagen 'Unser Betrieb sucht gegenwärtig eine solche Person' (Suche) und 'Ich könnte mir vorstellen, diese Person bei Bedarf einzustellen' (Einstellung).



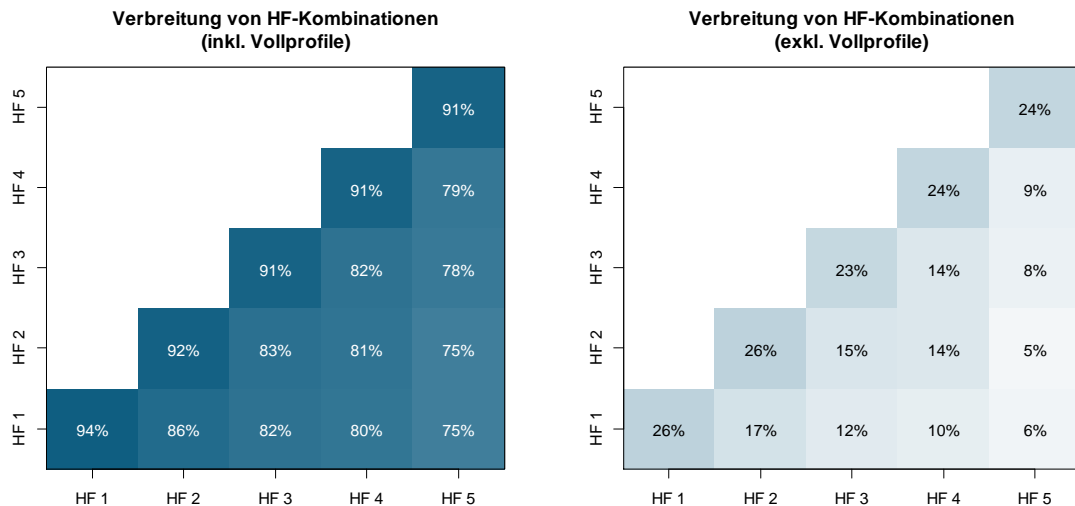
### Personalbedarfe in einzelnen Handlungsfeldern

Die folgende Grafik zeigt, wie hoch die Interviewpartner/innen den Personalbedarf in einzelnen Handlungsfeldern in dem Beruf einschätzen.



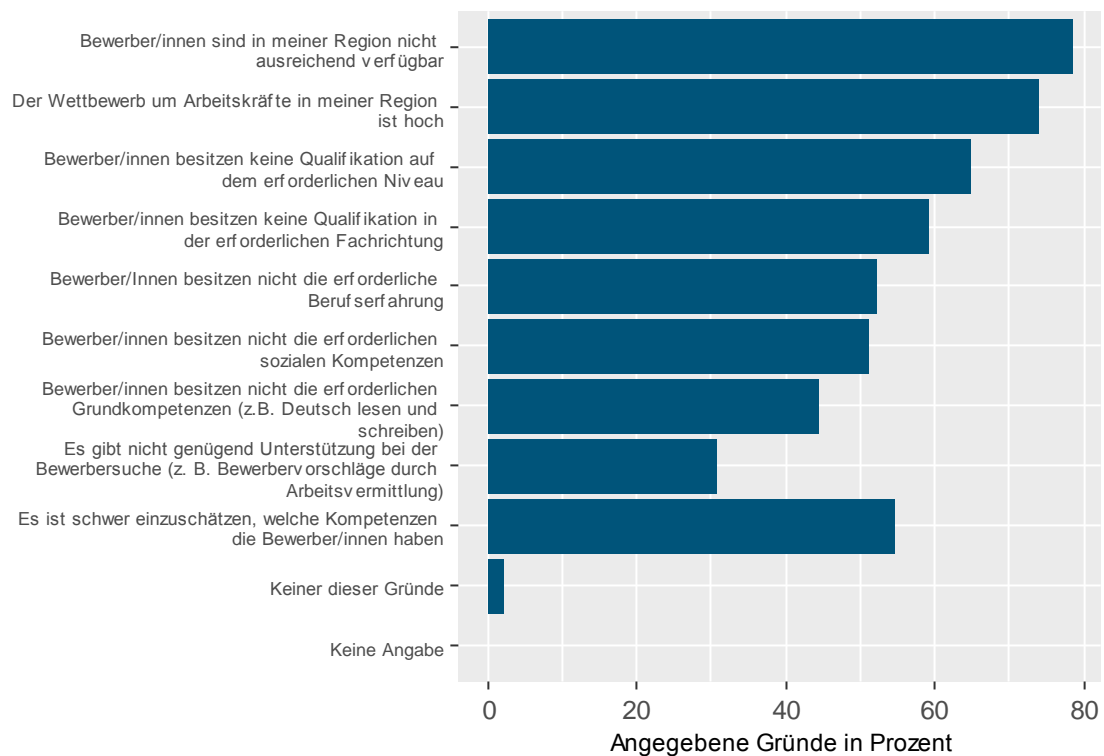
## Profile verschiedener Handlungsfelder

Die folgende Grafik zeigt den Anteil der Interviews, die unterschiedliche Handlungsfeldkombinationen in den jeweiligen betrieblichen Einsatzfeldern angeben. Von 100 Interviews geben 70% u.a. das Vollprofil an (und 65% ausschließlich das Vollprofil). Demgegenüber geben 29% mindestens ein anderes Profil an (und 24% ausschließlich andere Profile). 6% gaben kein Profil an.



## Gründe für Ablehnung von Bewerber/innen auf dem Arbeitsmarkt

Die folgende Grafik zeigt die von den Interviewpartner/innen ausgewählten Gründe, warum verfügbare Bewerber/innen nicht für offene Stellen im Betrieb eingestellt werden.

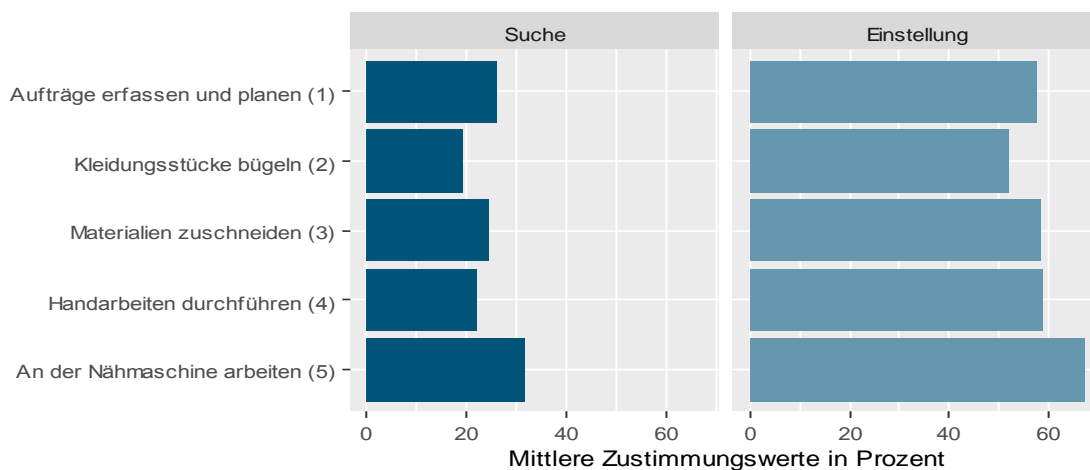


## Änderungsschneider/in oder Maßschneider/in

Anzahl der Interviews: 93

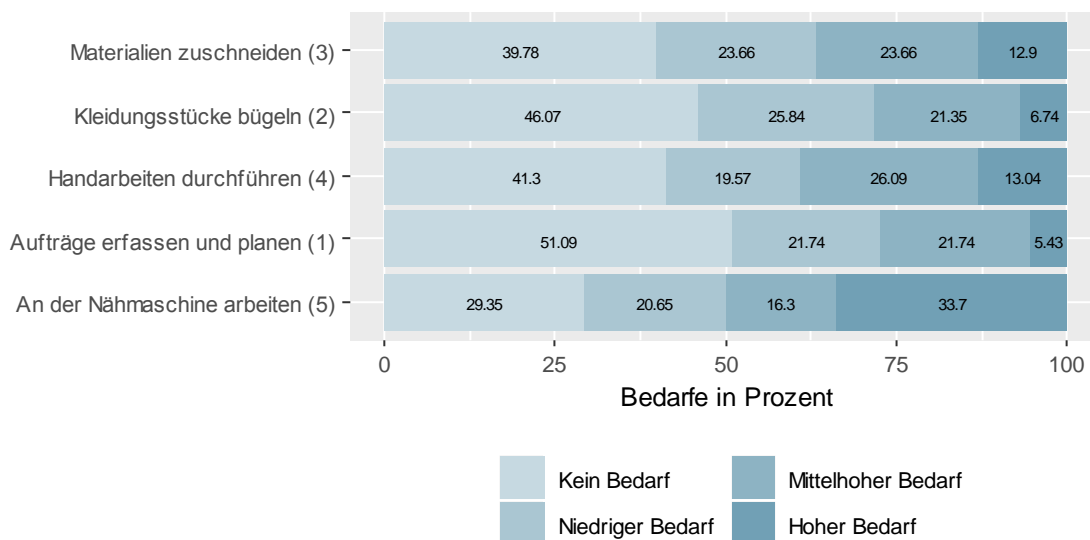
### Einschätzung zur Kompetenz in einzelnen Handlungsfeldern

Die Interviewpartner/innen wurden zu ihren Einstellungen gegenüber Personen befragt, die Kompetenzen im jeweiligen betrieblichen Einsatzfeld nachweisen können, jedoch keinen Berufsabschluss besitzen. Die folgende Grafik zeigt die Zustimmungswerte der Interviewpartner/innen zu den Aussagen 'Unser Betrieb sucht gegenwärtig eine solche Person' (Suche) und 'Ich könnte mir vorstellen, diese Person bei Bedarf einzustellen' (Einstellung).



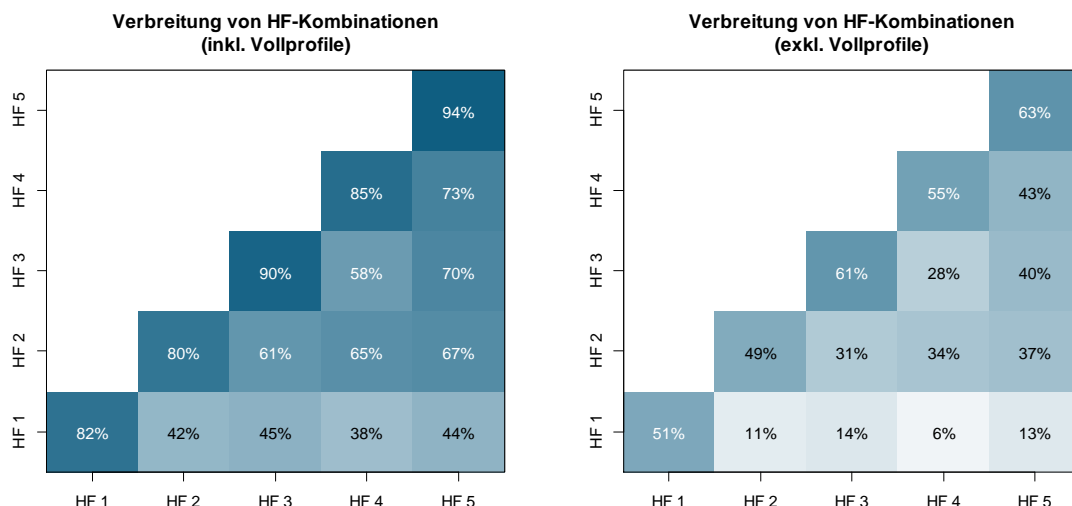
### Personalbedarfe in einzelnen Handlungsfeldern

Die folgende Grafik zeigt, wie hoch die Interviewpartner/innen den Personalbedarf in einzelnen Handlungsfeldern in dem Beruf einschätzen.



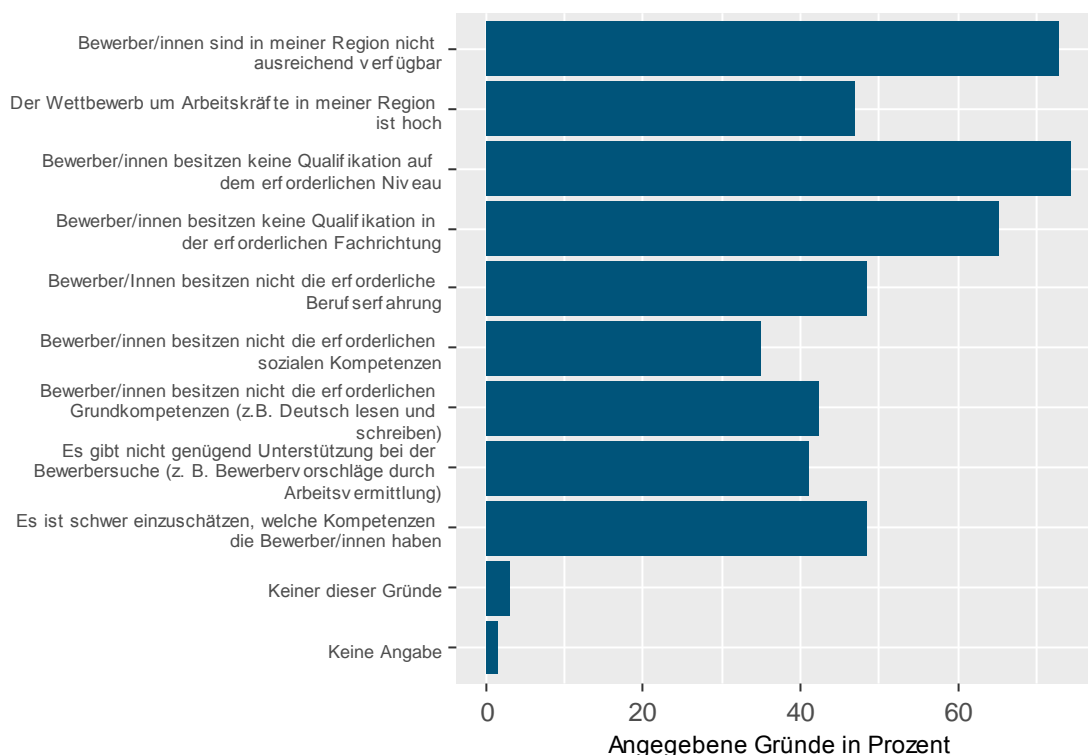
## Profile verschiedener Handlungsfelder

Die folgende Grafik zeigt den Anteil der Interviews, die unterschiedliche Handlungsfeldkombinationen in den jeweiligen betrieblichen Einsatzfeldern angeben. Von 93 Interviews geben 31% u.a. das Vollprofil an (und 29% ausschließlich das Vollprofil). Demgegenüber geben 68% mindestens ein anderes Profil an (und 66% ausschließlich andere Profile). 3% gaben kein Profil an.



## Gründe für Ablehnung von Bewerber/innen auf dem Arbeitsmarkt

Die folgende Grafik zeigt die von den Interviewpartner/innen ausgewählten Gründe, warum verfügbare Bewerber/innen nicht für offene Stellen im Betrieb eingestellt werden.

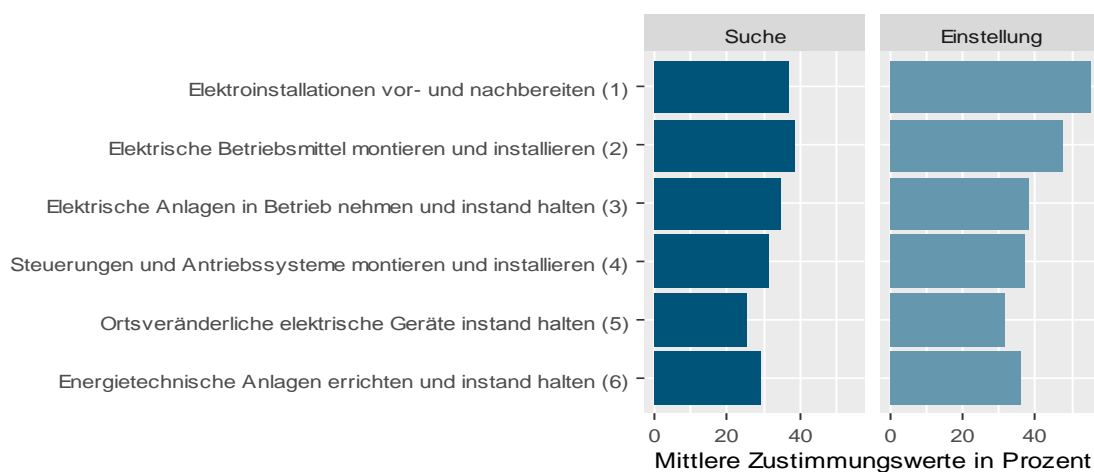


## Elektroniker/-in (Fachrichtung Energie- und Gebäudetechnik)

Anzahl der Interviews: 88

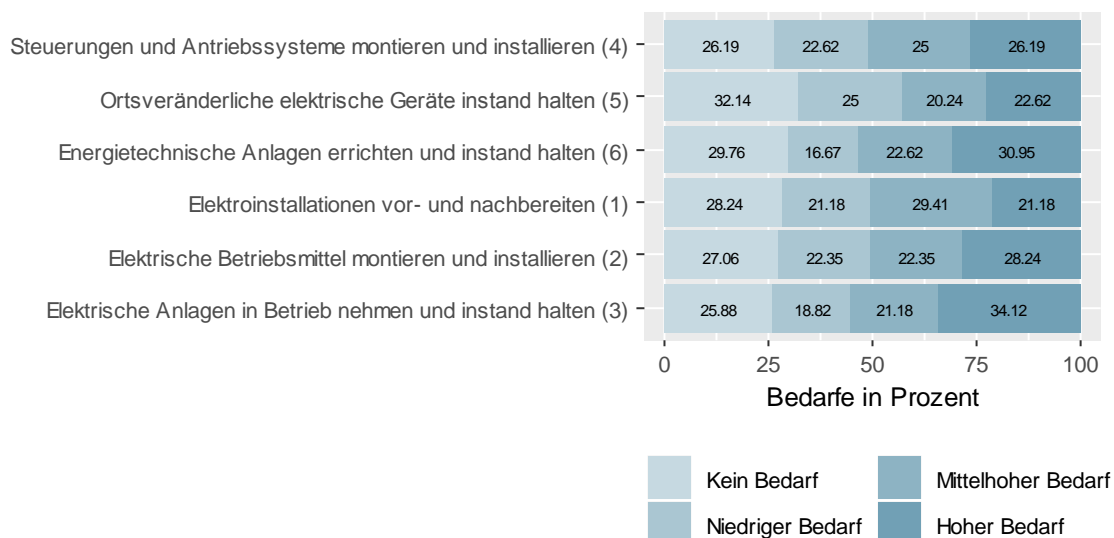
### Einschätzung zur Kompetenz in einzelnen Handlungsfeldern

Die Interviewpartner/innen wurden zu ihren Einstellungen gegenüber Personen befragt, die Kompetenzen im jeweiligen betrieblichen Einsatzfeld nachweisen können, jedoch keinen Berufsabschluss besitzen. Die folgende Grafik zeigt die Zustimmungswerte der Interviewpartner/innen zu den Aussagen 'Unser Betrieb sucht gegenwärtig eine solche Person' (Suche) und 'Ich könnte mir vorstellen, diese Person bei Bedarf einzustellen' (Einstellung).



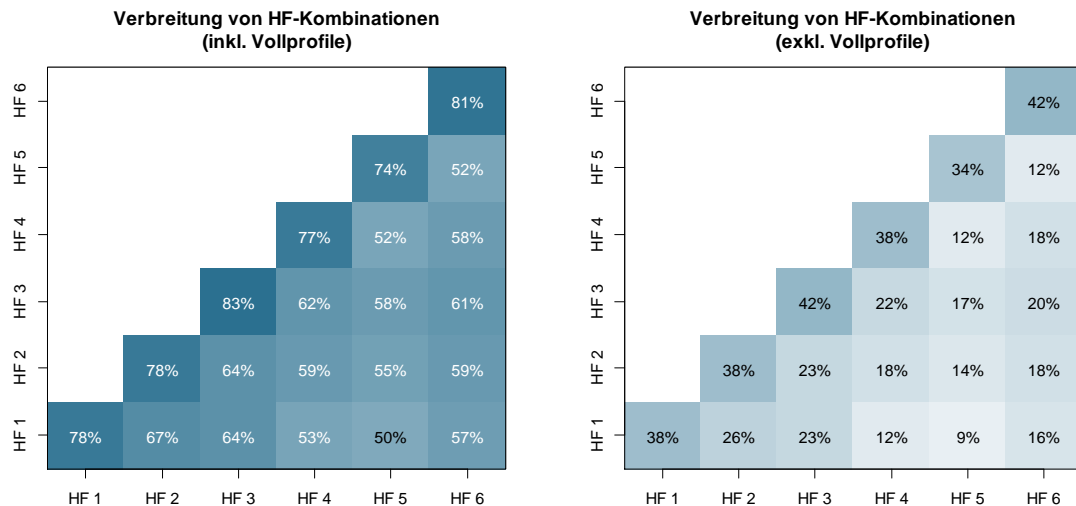
### Personalbedarfe in einzelnen Handlungsfeldern

Die folgende Grafik zeigt, wie hoch die Interviewpartner/innen den Personalbedarf in einzelnen Handlungsfeldern in dem Beruf einschätzen.



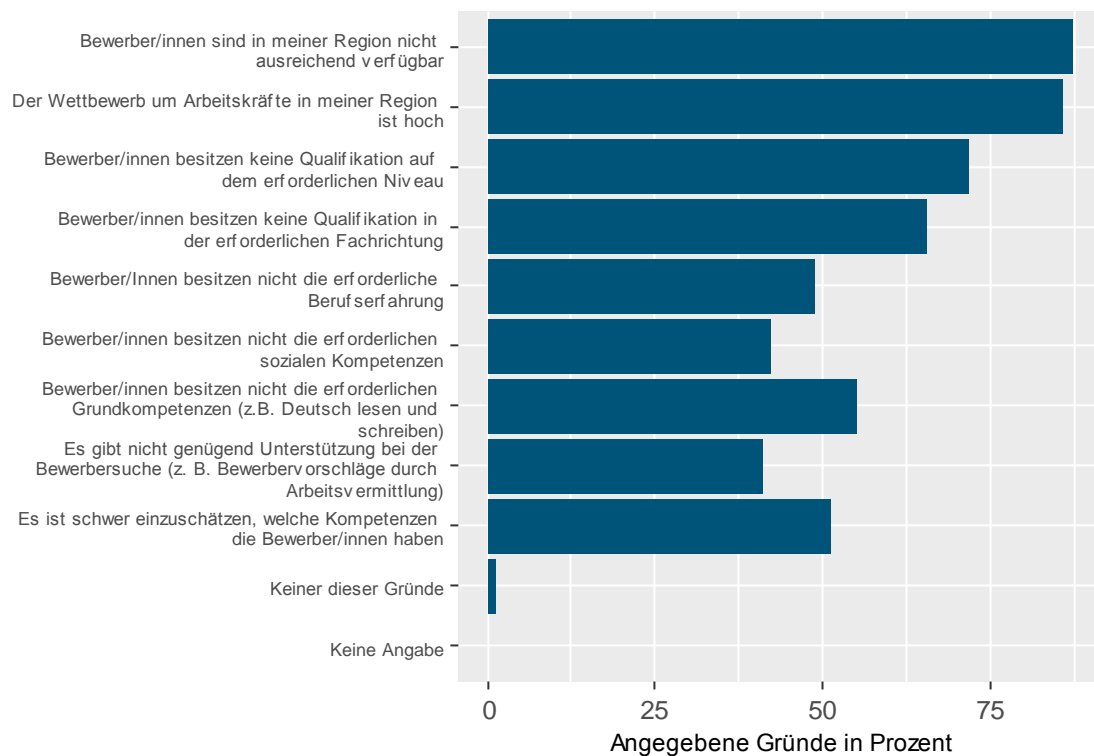
## Profile verschiedener Handlungsfelder

Die folgende Grafik zeigt den Anteil der Interviews, die unterschiedliche Handlungsfeldkombinationen in den jeweiligen betrieblichen Einsatzfeldern angeben. Von 88 Interviews geben 41% u.a. das Vollprofil an (und 39% ausschließlich das Vollprofil). Demgegenüber geben 55% mindestens ein anderes Profil an (und 52% ausschließlich andere Profile). 7% gaben kein Profil an.



## Gründe für Ablehnung von Bewerber/innen auf dem Arbeitsmarkt

Die folgende Grafik zeigt die von den Interviewpartner/innen ausgewählten Gründe, warum verfügbare Bewerber/innen nicht für offene Stellen im Betrieb eingestellt werden.

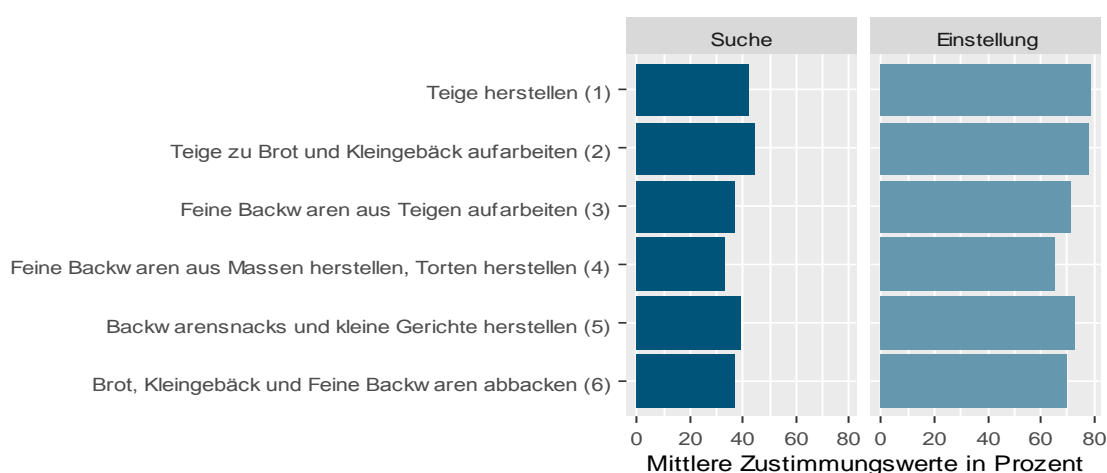


**Bäcker/in**

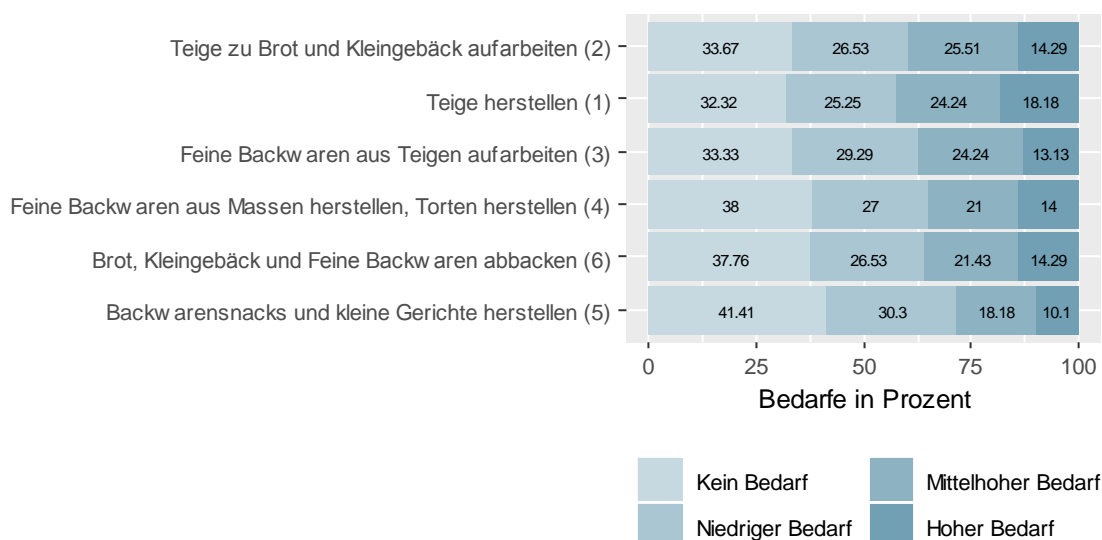
Anzahl der Interviews: 102

**Einschätzung zur Kompetenz in einzelnen Handlungsfeldern**

Die Interviewpartner/innen wurden zu ihren Einstellungen gegenüber Personen befragt, die Kompetenzen im jeweiligen betrieblichen Einsatzfeld nachweisen können, jedoch keinen Berufsabschluss besitzen. Die folgende Grafik zeigt die Zustimmungswerte der Interviewpartner/innen zu den Aussagen 'Unser Betrieb sucht gegenwärtig eine solche Person' (Suche) und 'Ich könnte mir vorstellen, diese Person bei Bedarf einzustellen' (Einstellung).

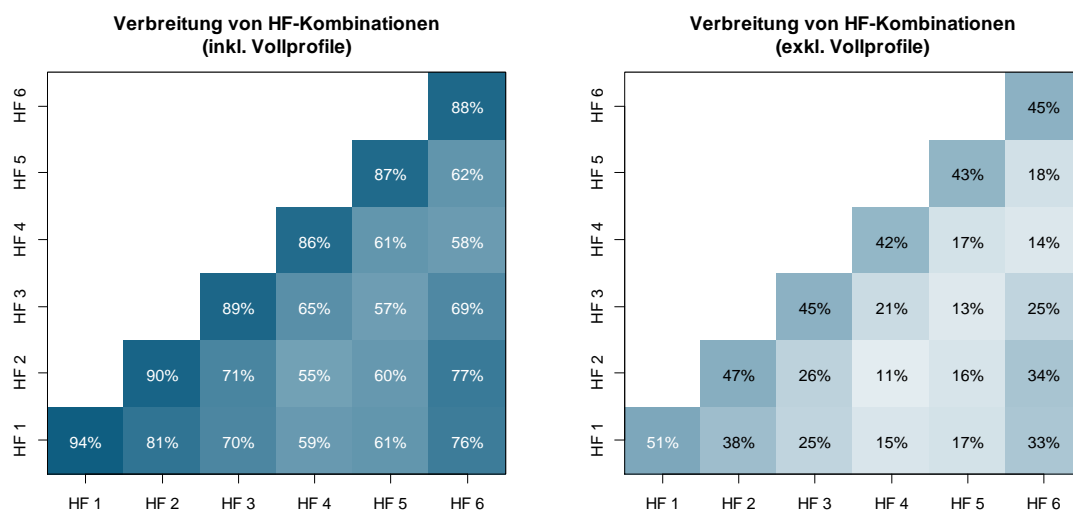
**Personalbedarfe in einzelnen Handlungsfeldern**

Die folgende Grafik zeigt, wie hoch die Interviewpartner/innen den Personalbedarf in einzelnen Handlungsfeldern in dem Beruf einschätzen.



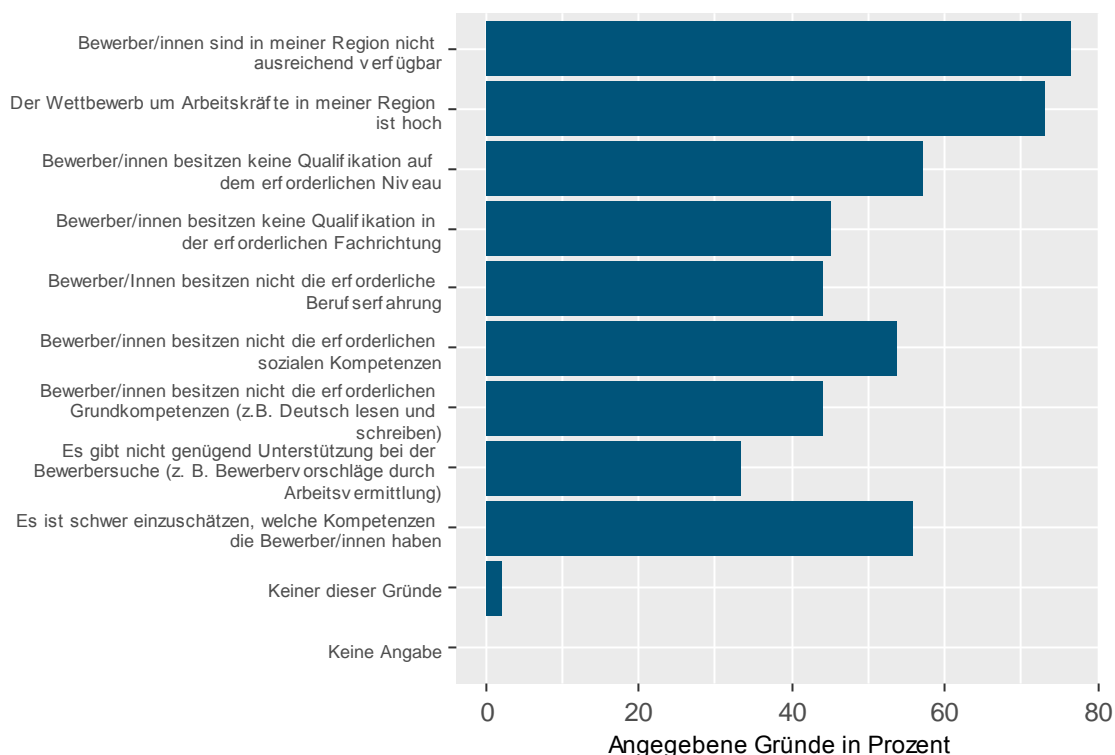
## Profile verschiedener Handlungsfelder

Die folgende Grafik zeigt den Anteil der Interviews, die unterschiedliche Handlungsfeldkombinationen in den jeweiligen betrieblichen Einsatzfeldern angeben. Von 102 Interviews geben 44% u.a. das Vollprofil an (und 43% ausschließlich das Vollprofil). Demgegenüber geben 54% mindestens ein anderes Profil an (und 53% ausschließlich andere Profile). 3% gaben kein Profil an.



## Gründe für Ablehnung von Bewerber/innen auf dem Arbeitsmarkt

Die folgende Grafik zeigt die von den Interviewpartner/innen ausgewählten Gründe, warum verfügbare Bewerber/innen nicht für offene Stellen im Betrieb eingestellt werden.



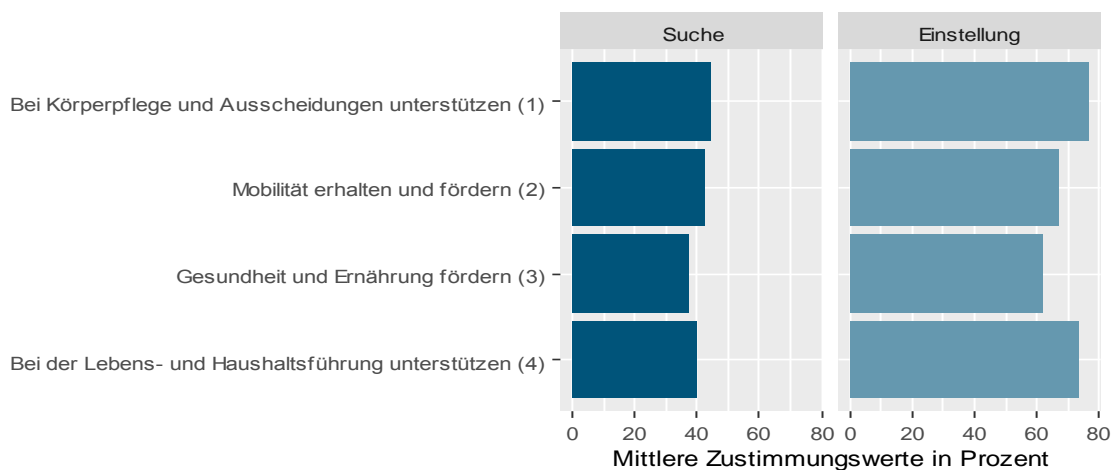


## Altenpflegehelfer/in

Anzahl der Interviews: 100

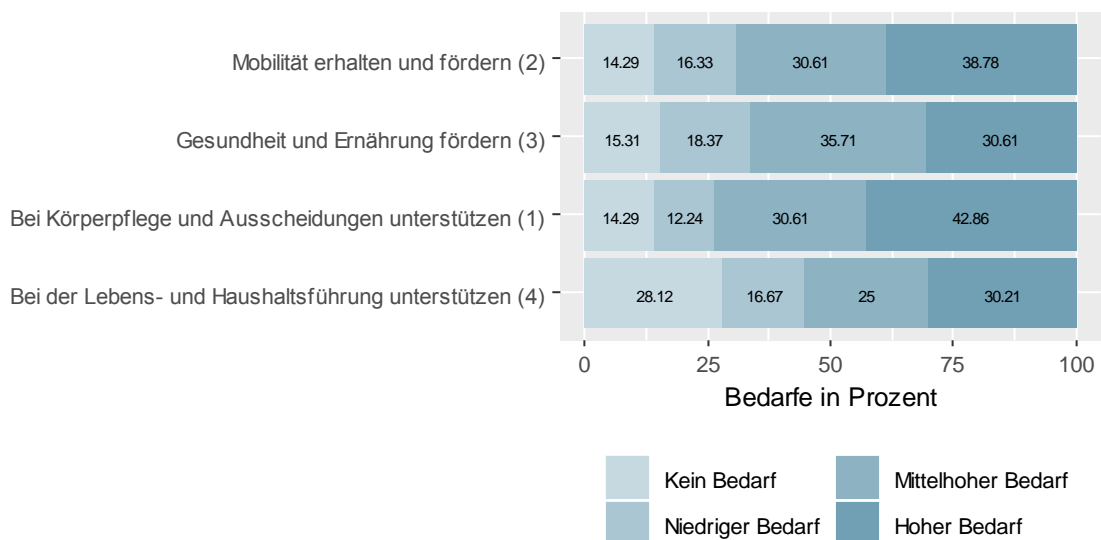
### Einschätzung zur Kompetenz in einzelnen Handlungsfeldern

Die Interviewpartner/innen wurden zu ihren Einstellungen gegenüber Personen befragt, die Kompetenzen im jeweiligen betrieblichen Einsatzfeld nachweisen können, jedoch keinen Berufsabschluss besitzen. Die folgende Grafik zeigt die Zustimmungswerte der Interviewpartner/innen zu den Aussagen 'Unser Betrieb sucht gegenwärtig eine solche Person' (Suche) und 'Ich könnte mir vorstellen, diese Person bei Bedarf einzustellen' (Einstellung).



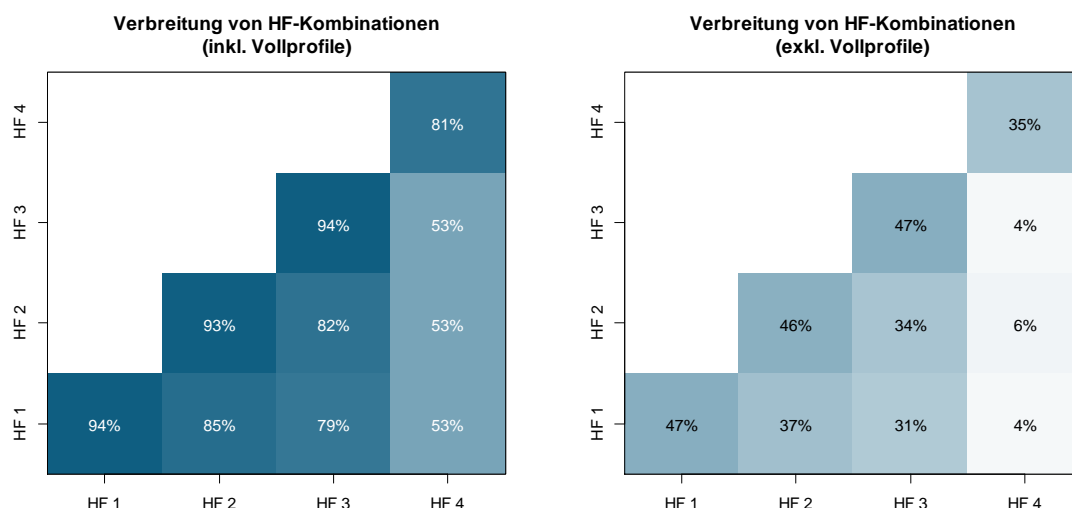
### Personalbedarfe in einzelnen Handlungsfeldern

Die folgende Grafik zeigt, wie hoch die Interviewpartner/innen den Personalbedarf in einzelnen Handlungsfeldern in dem Beruf einschätzen.



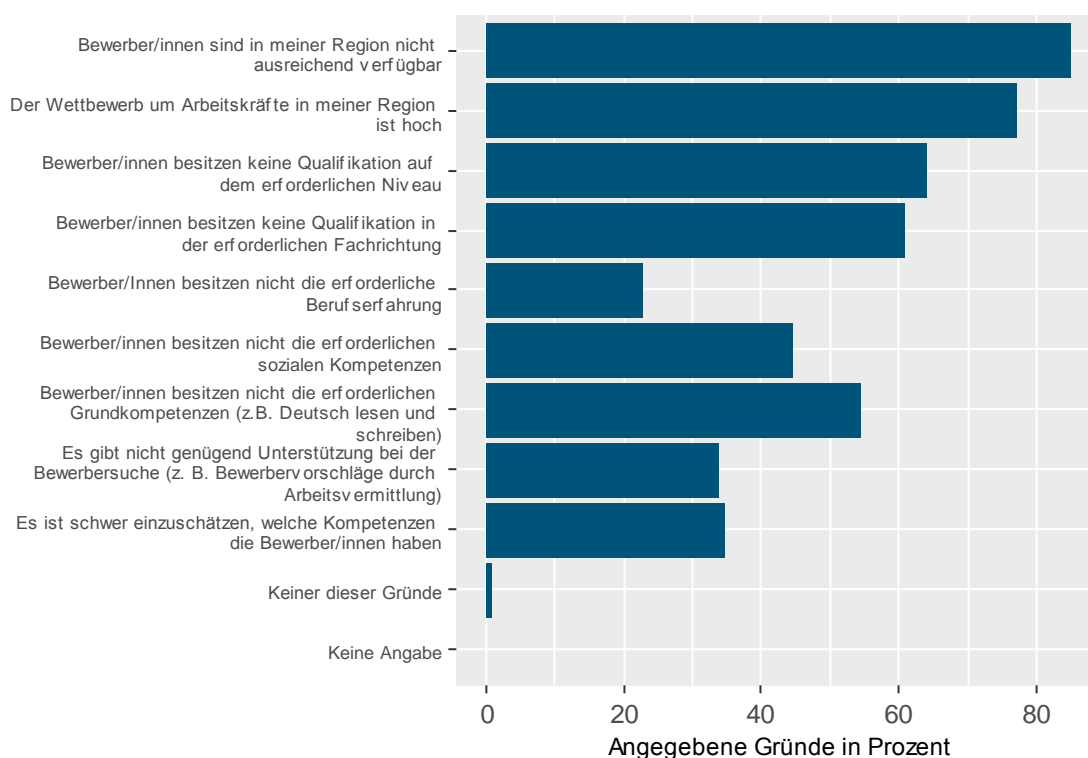
## Profile verschiedener Handlungsfelder

Die folgende Grafik zeigt den Anteil der Interviews, die unterschiedliche Handlungsfeldkombinationen in den jeweiligen betrieblichen Einsatzfeldern angeben. Von 100 Interviews geben 49% u.a. das Vollprofil an (und 45% ausschließlich das Vollprofil). Demgegenüber geben 50% mindestens ein anderes Profil an (und 46% ausschließlich andere Profile). 5% gaben kein Profil an.



## Gründe für Ablehnung von Bewerber/innen auf dem Arbeitsmarkt

Die folgende Grafik zeigt die von den Interviewpartner/innen ausgewählten Gründe, warum verfügbare Bewerber/innen nicht für offene Stellen im Betrieb eingestellt werden.

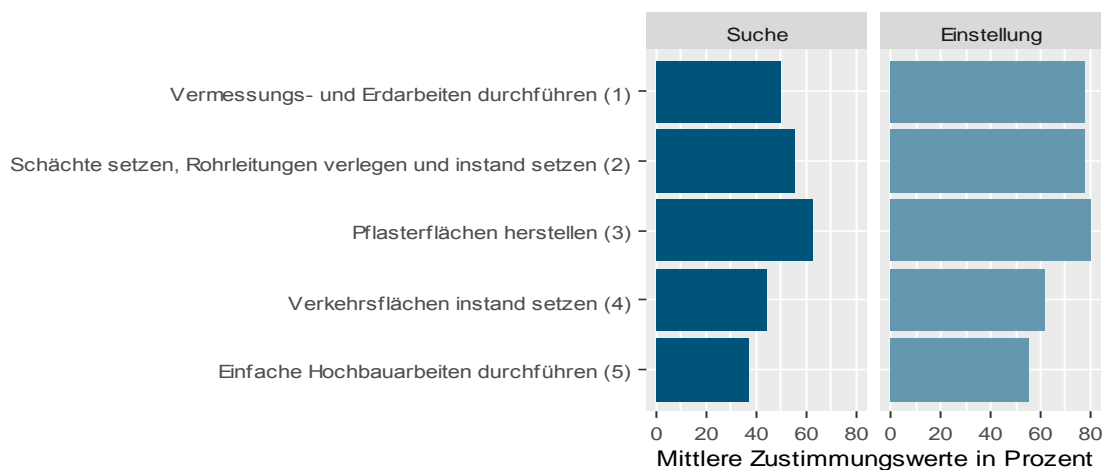


## Tiefbaufacharbeiter/in (Schwerpunkt Straßenbauarbeiten) oder Straßenbauer/in

Anzahl der Interviews: 90

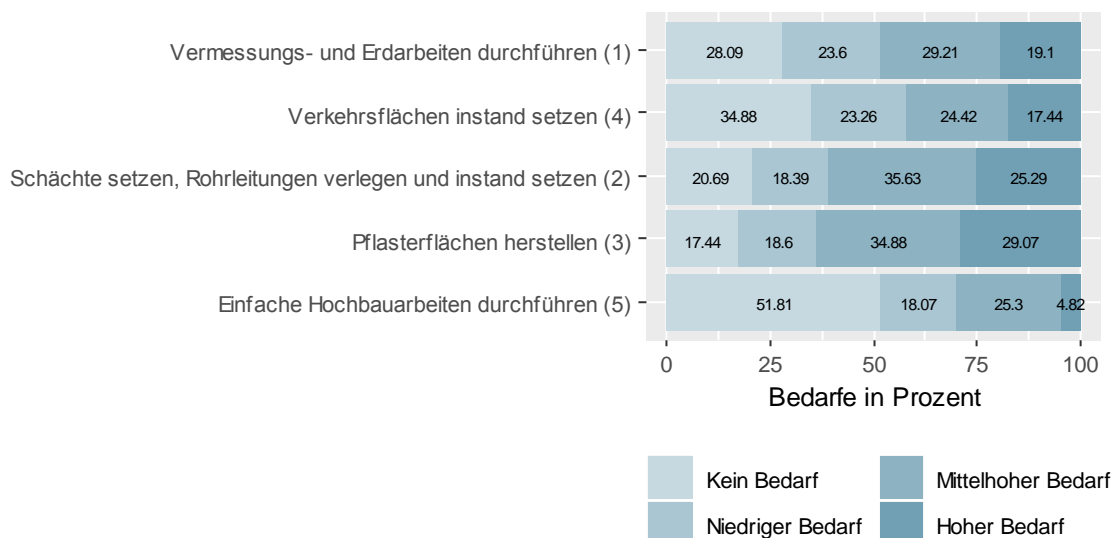
### Einschätzung zur Kompetenz in einzelnen Handlungsfeldern

Die Interviewpartner/innen wurden zu ihrer Einstellungen gegenüber Personen befragt, die Kompetenzen im jeweiligen betrieblichen Einsatzfeld nachweisen können, jedoch keinen Berufsabschluss besitzen. Die folgende Grafik zeigt die Zustimmungswerte der Interviewpartner/innen zu den Aussagen 'Unser Betrieb sucht gegenwärtig eine solche Person' (Suche) und 'Ich könnte mir vorstellen, diese Person bei Bedarf einzustellen' (Einstellung).



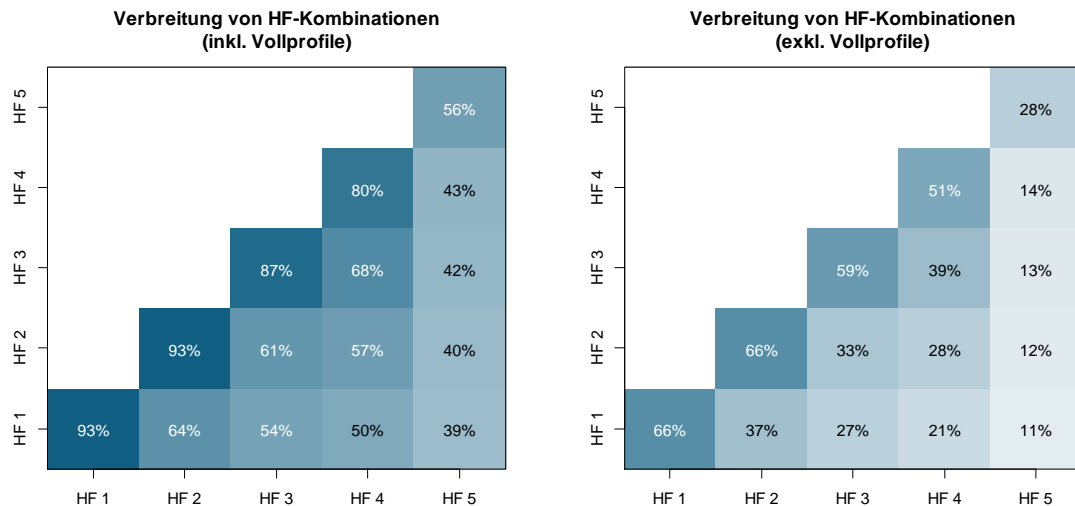
### Personalbedarfe in einzelnen Handlungsfeldern

Die folgende Grafik zeigt, wie hoch die Interviewpartner/innen den Personalbedarf in einzelnen Handlungsfeldern in dem Beruf einschätzen.



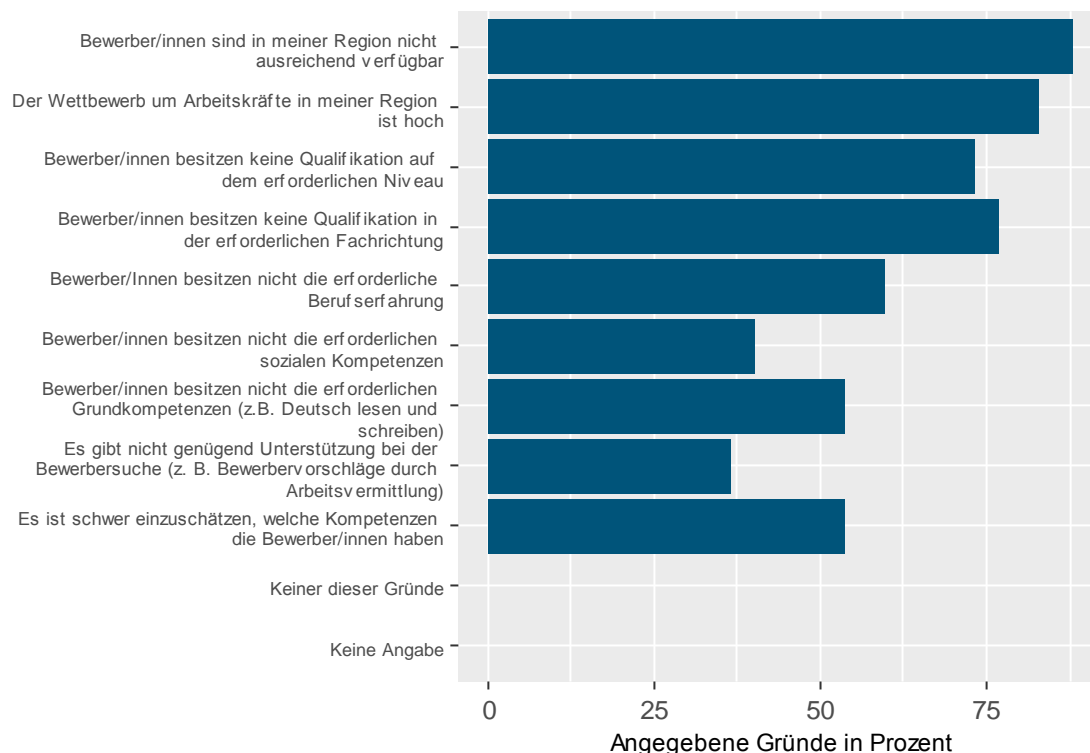
## Profile verschiedener Handlungsfelder

Die folgende Grafik zeigt den Anteil der Interviews, die unterschiedliche Handlungsfeldkombinationen in den jeweiligen betrieblichen Einsatzfeldern angeben. Von 90 Interviews geben 29% u.a. das Vollprofil an (und 28% ausschließlich das Vollprofil). Demgegenüber geben 69% mindestens ein anderes Profil an (und 68% ausschließlich andere Profile). 3% gaben kein Profil an.



## Gründe für Ablehnung von Bewerber/innen auf dem Arbeitsmarkt

Die folgende Grafik zeigt die von den Interviewpartner/innen ausgewählten Gründe, warum verfügbare Bewerber/innen nicht für offene Stellen im Betrieb eingestellt werden.

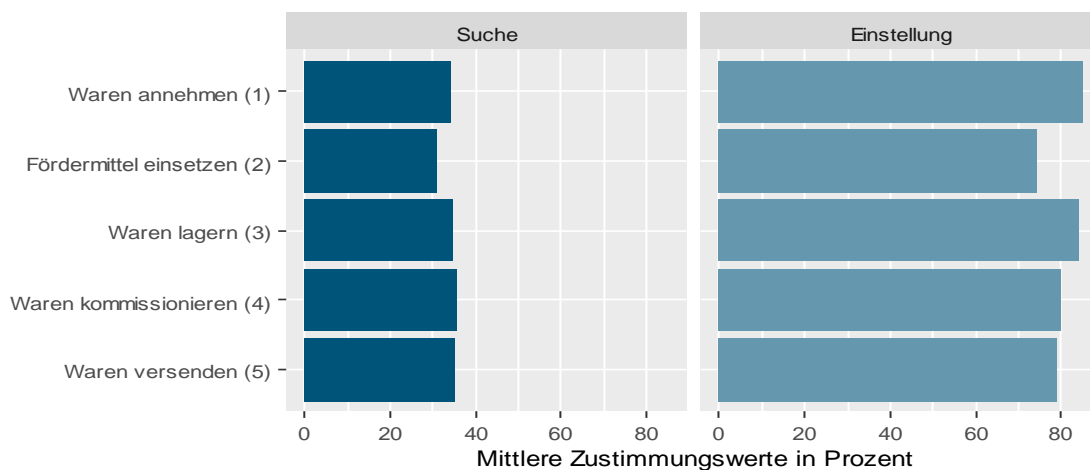


## Fachlagerist/in

Anzahl der Interviews: 101

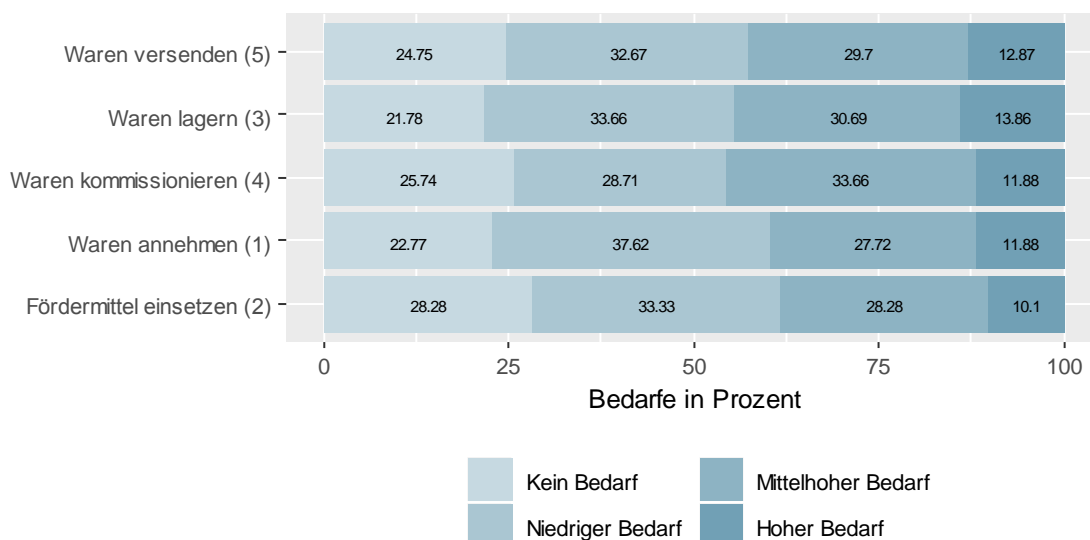
### Einschätzung zur Kompetenz in einzelnen Handlungsfeldern

Die Interviewpartner/innen wurden zu ihren Einstellungen gegenüber Personen befragt, die Kompetenzen im jeweiligen betrieblichen Einsatzfeld nachweisen können, jedoch keinen Berufsabschluss besitzen. Die folgende Grafik zeigt die Zustimmungswerte der Interviewpartner/innen zu den Aussagen 'Unser Betrieb sucht gegenwärtig eine solche Person' (Suche) und 'Ich könnte mir vorstellen, diese Person bei Bedarf einzustellen' (Einstellung).



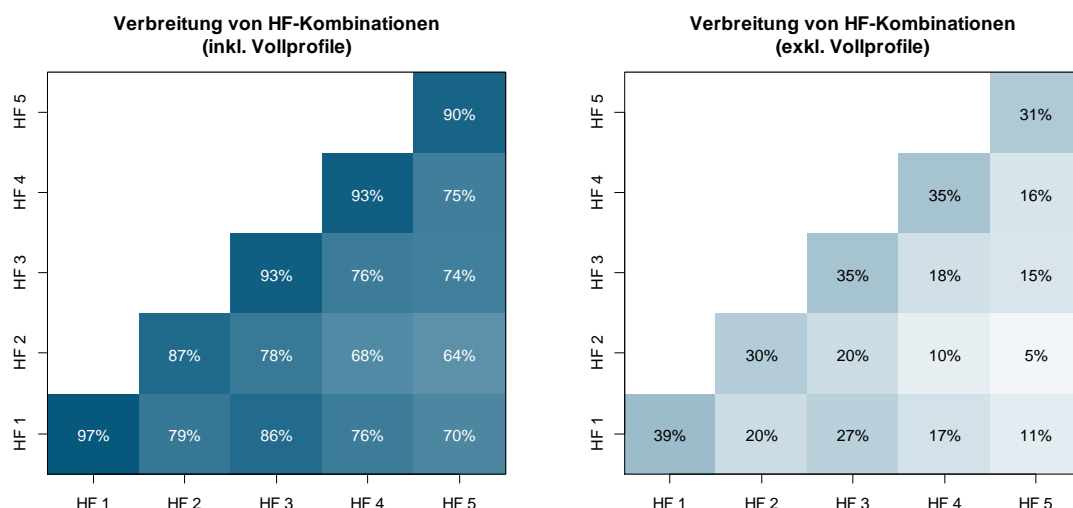
### Personalbedarfe in einzelnen Handlungsfeldern

Die folgende Grafik zeigt, wie hoch die Interviewpartner/innen den Personalbedarf in einzelnen Handlungsfeldern in dem Beruf einschätzen.



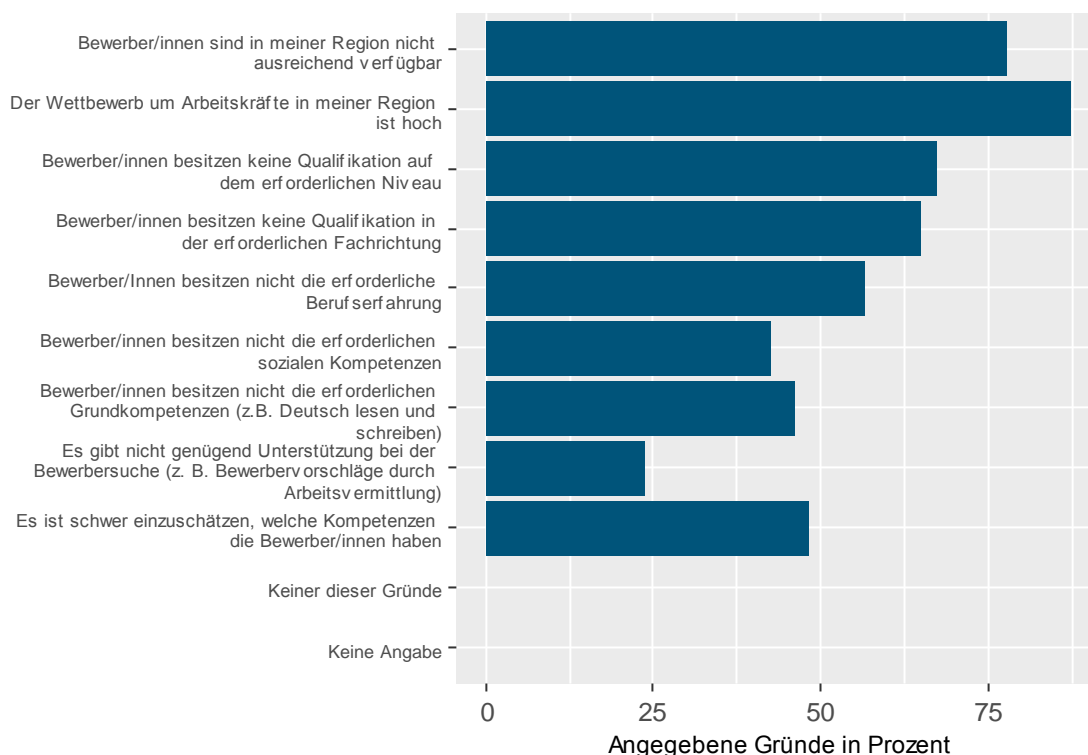
## Profile verschiedener Handlungsfelder

Die folgende Grafik zeigt den Anteil der Interviews, die unterschiedliche Handlungsfeldkombinationen in den jeweiligen betrieblichen Einsatzfeldern angeben. Von 101 Interviews geben 59% u.a. das Vollprofil an (und 56% ausschließlich das Vollprofil). Demgegenüber geben 42% mindestens ein anderes Profil an (und 39% ausschließlich andere Profile). 2% gaben kein Profil an.



## Gründe für Ablehnung von Bewerber/innen auf dem Arbeitsmarkt

Die folgende Grafik zeigt die von den Interviewpartner/innen ausgewählten Gründe, warum verfügbare Bewerber/innen nicht für offene Stellen im Betrieb eingestellt werden.

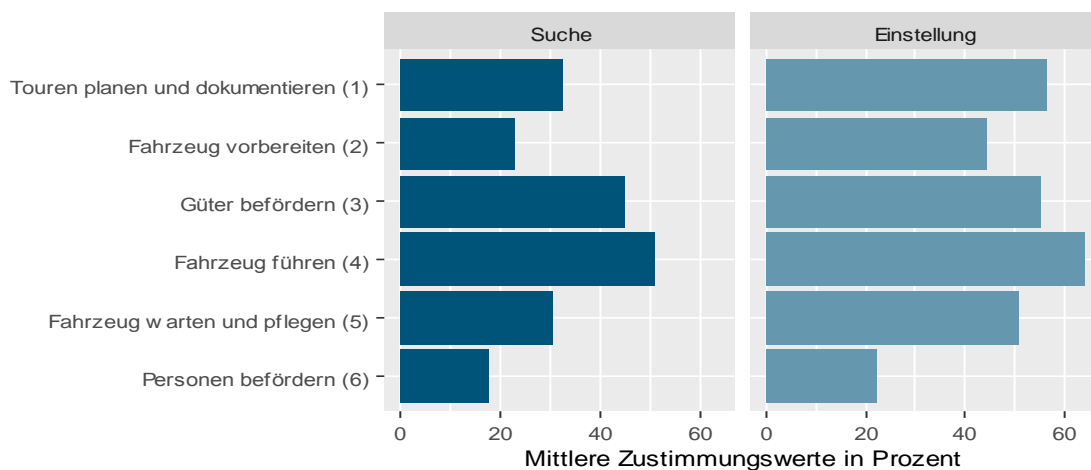


## Berufskraftfahrer/in

Anzahl der Interviews: 100

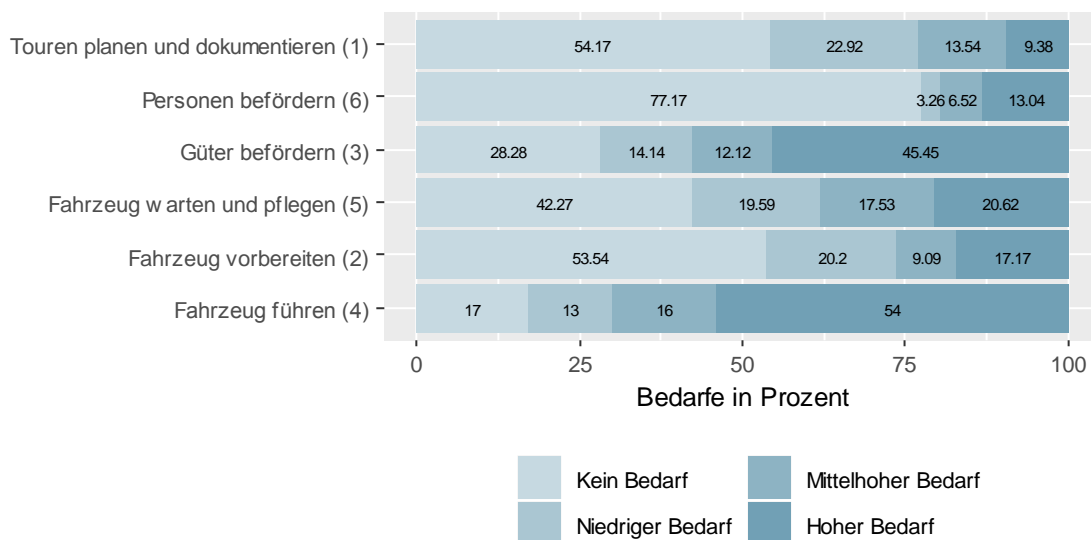
### Einschätzung zur Kompetenz in einzelnen Handlungsfeldern

Die Interviewpartner/innen wurden zu ihren Einstellungen gegenüber Personen befragt, die Kompetenzen im jeweiligen betrieblichen Einsatzfeld nachweisen können, jedoch keinen Berufsabschluss besitzen. Die folgende Grafik zeigt die Zustimmungswerte der Interviewpartner/innen zu den Aussagen 'Unser Betrieb sucht gegenwärtig eine solche Person' (Suche) und 'Ich könnte mir vorstellen, diese Person bei Bedarf einzustellen' (Einstellung).



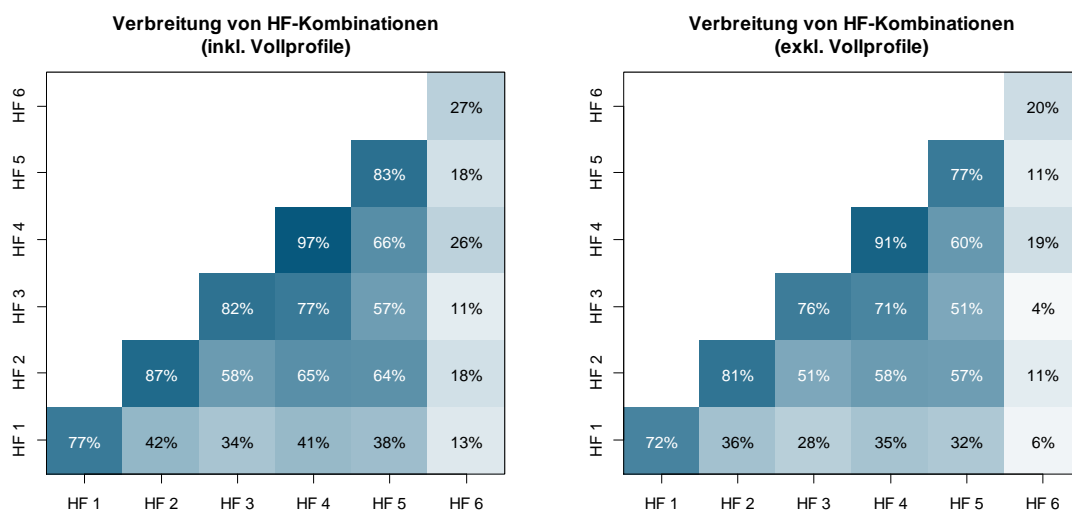
### Personalbedarfe in einzelnen Handlungsfeldern

Die folgende Grafik zeigt, wie hoch die Interviewpartner/innen den Personalbedarf in einzelnen Handlungsfeldern in dem Beruf einschätzen.



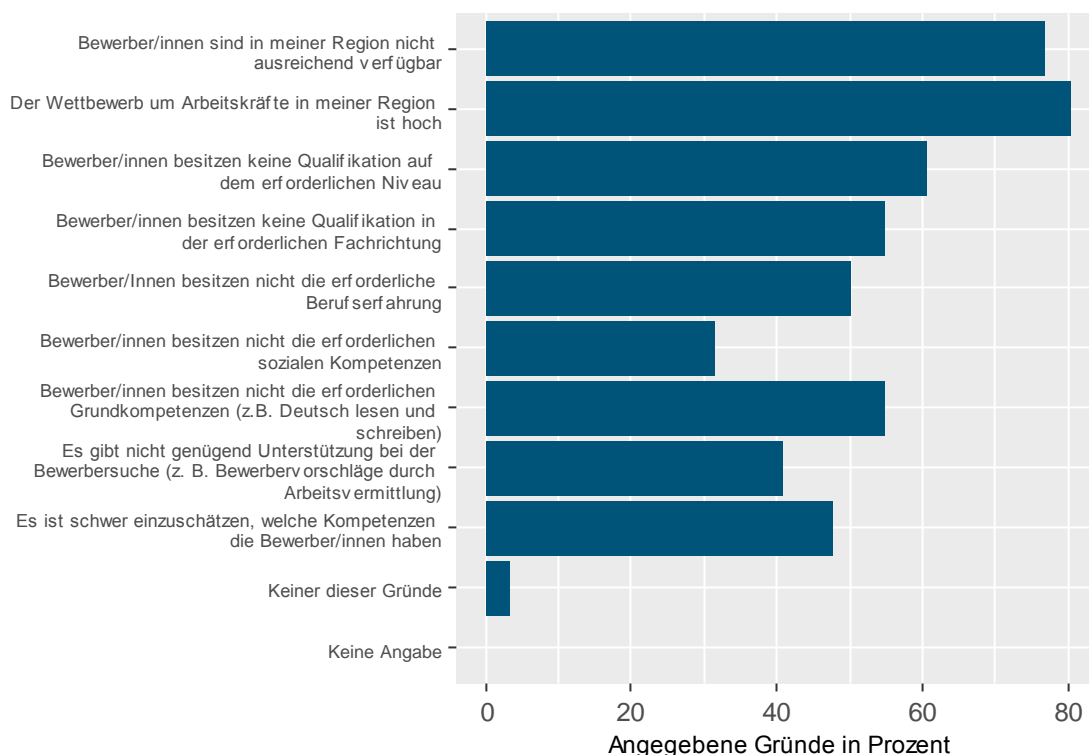
## Profile verschiedener Handlungsfelder

Die folgende Grafik zeigt den Anteil der Interviews, die unterschiedliche Handlungsfeldkombinationen in den jeweiligen betrieblichen Einsatzfeldern angeben. Von 100 Interviews geben 7% u.a. das Vollprofil an (und 5% ausschließlich das Vollprofil). Demgegenüber geben 93% mindestens ein anderes Profil an (und 91% ausschließlich andere Profile). 2% gaben kein Profil an.



## Gründe für Ablehnung von Bewerber/innen auf dem Arbeitsmarkt

Die folgende Grafik zeigt die von den Interviewpartner/innen ausgewählten Gründe, warum verfügbare Bewerber/innen nicht für offene Stellen im Betrieb eingestellt werden.



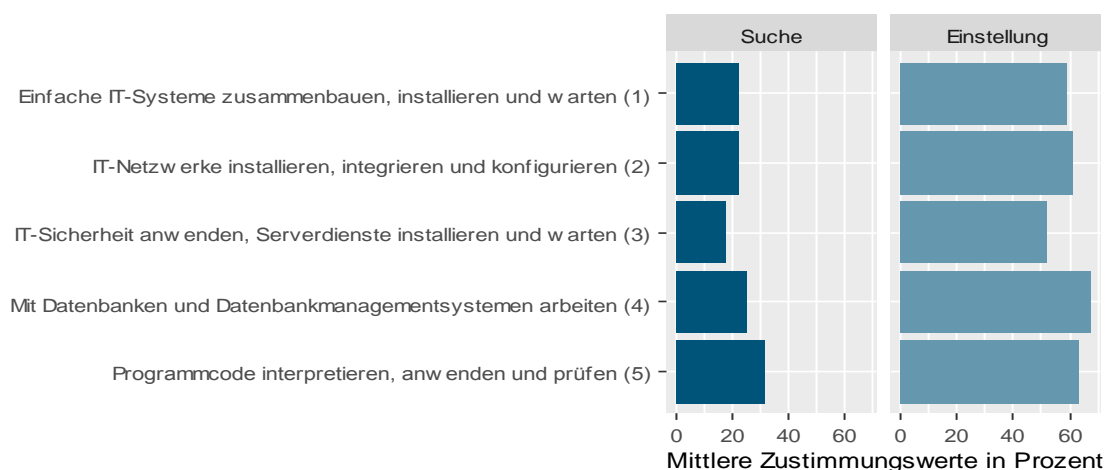


## Fachinformatiker/in (Fachrichtung Systemintegration)

Anzahl der Interviews: 99

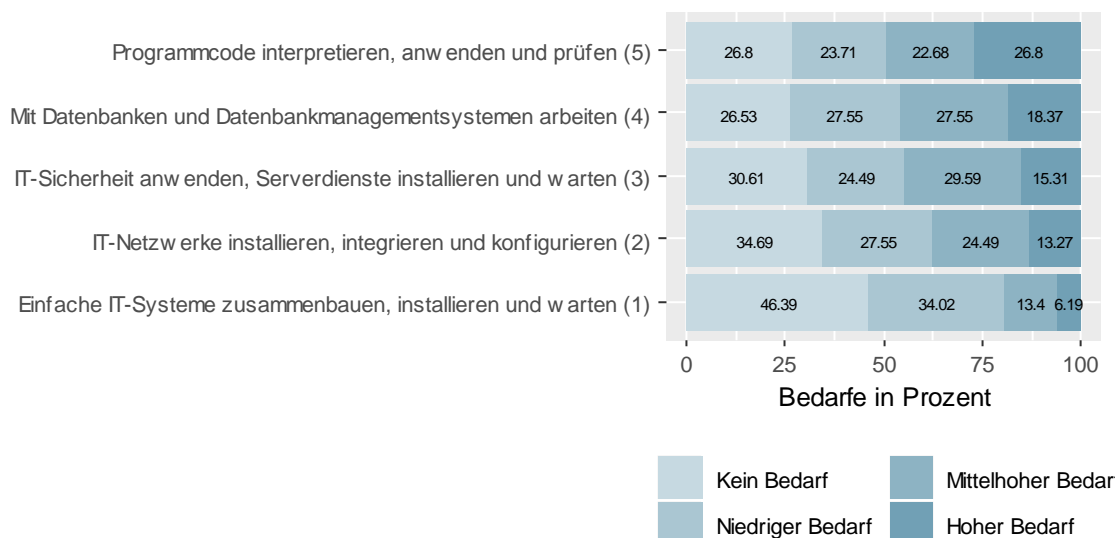
### Einschätzung zur Kompetenz in einzelnen Handlungsfeldern

Die Interviewpartner/innen wurden zu ihren Einstellungen gegenüber Personen befragt, die Kompetenzen im jeweiligen betrieblichen Einsatzfeld nachweisen können, jedoch keinen Berufsabschluss besitzen. Die folgende Grafik zeigt die Zustimmungswerte der Interviewpartner/innen zu den Aussagen 'Unser Betrieb sucht gegenwärtig eine solche Person' (Suche) und 'Ich könnte mir vorstellen, diese Person bei Bedarf einzustellen' (Einstellung).



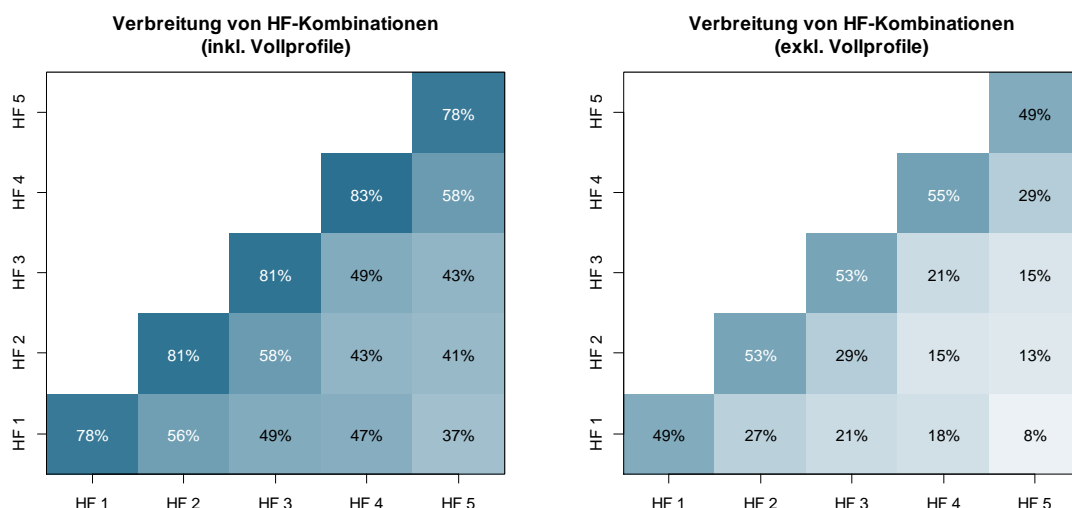
### Personalbedarfe in einzelnen Handlungsfeldern

Die folgende Grafik zeigt, wie hoch die Interviewpartner/innen den Personalbedarf in einzelnen Handlungsfeldern in dem Beruf einschätzen.



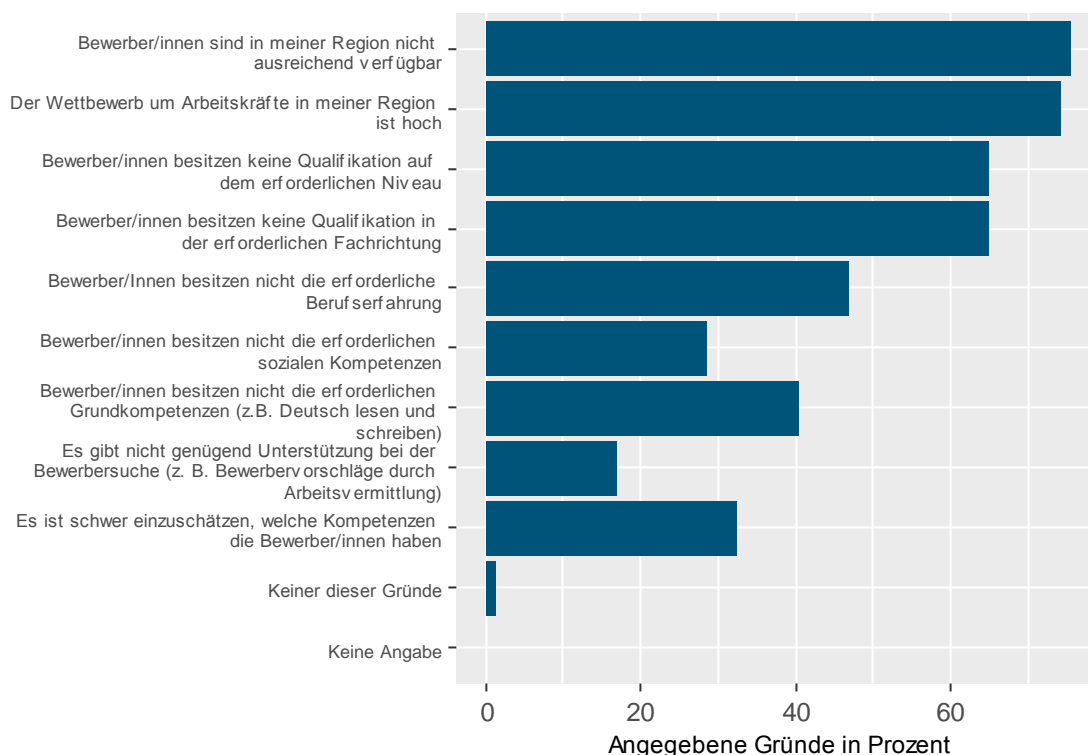
## Profile verschiedener Handlungsfelder

Die folgende Grafik zeigt den Anteil der Interviews, die unterschiedliche Handlungsfeldkombinationen in den jeweiligen betrieblichen Einsatzfeldern angeben. Von 99 Interviews geben 29% u.a. das Vollprofil an (und 28% ausschließlich das Vollprofil). Demgegenüber geben 63% mindestens ein anderes Profil an (und 62% ausschließlich andere Profile). 9% gaben kein Profil an.



## Gründe für Ablehnung von Bewerber/innen auf dem Arbeitsmarkt

Die folgende Grafik zeigt die von den Interviewpartner/innen ausgewählten Gründe, warum verfügbare Bewerber/innen nicht für offene Stellen im Betrieb eingestellt werden.

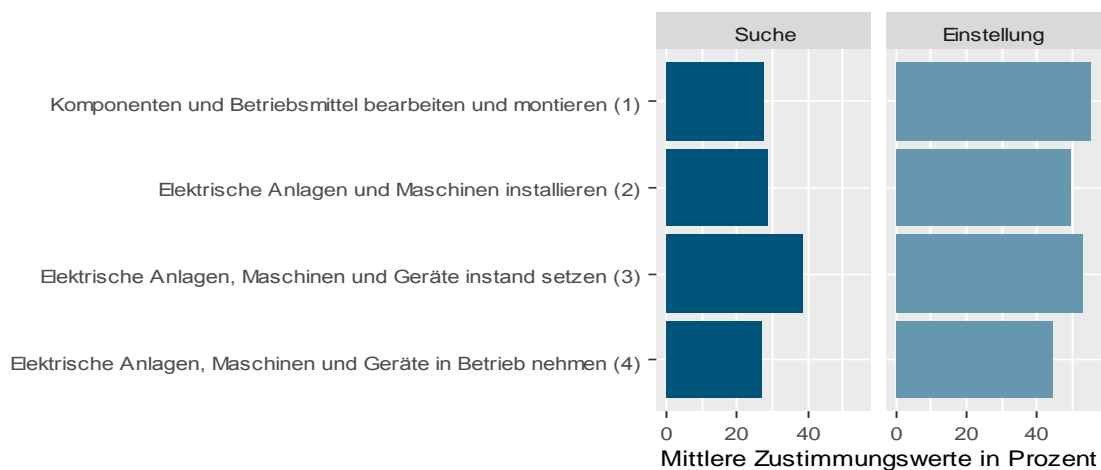


## Industrieelektriker/in (Fachrichtung Betriebstechnik)

Anzahl der Interviews: 88

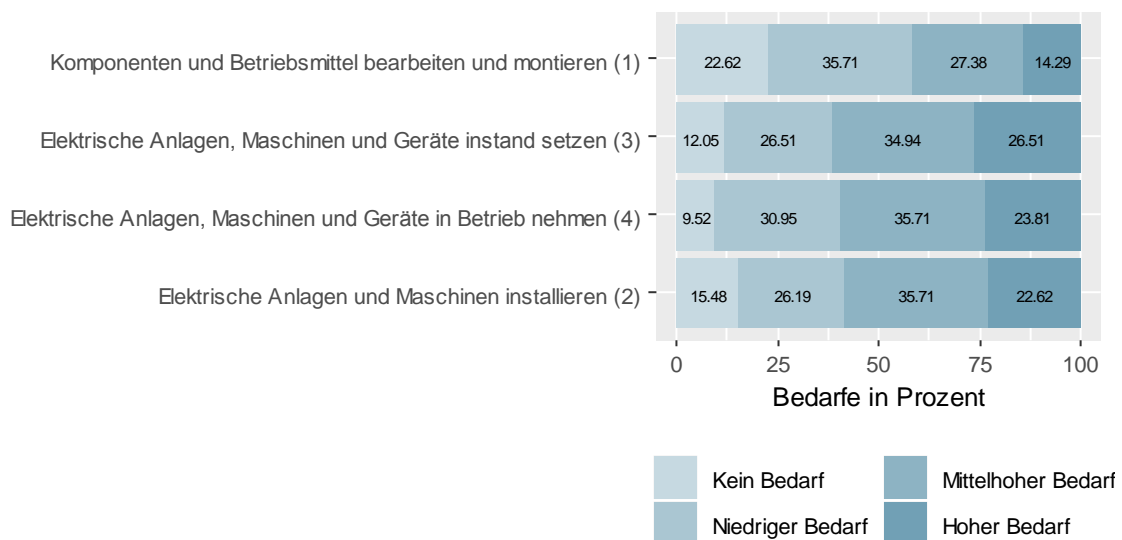
### Einschätzung zur Kompetenz in einzelnen Handlungsfeldern

Die Interviewpartner/innen wurden zu ihrer Einstellungen gegenüber Personen befragt, die Kompetenzen im jeweiligen betrieblichen Einsatzfeld nachweisen können, jedoch keinen Berufsabschluss besitzen. Die folgende Grafik zeigt die Zustimmungswerte der Interviewpartner/innen zu den Aussagen 'Unser Betrieb sucht gegenwärtig eine solche Person' (Suche) und 'Ich könnte mir vorstellen, diese Person bei Bedarf einzustellen' (Einstellung).



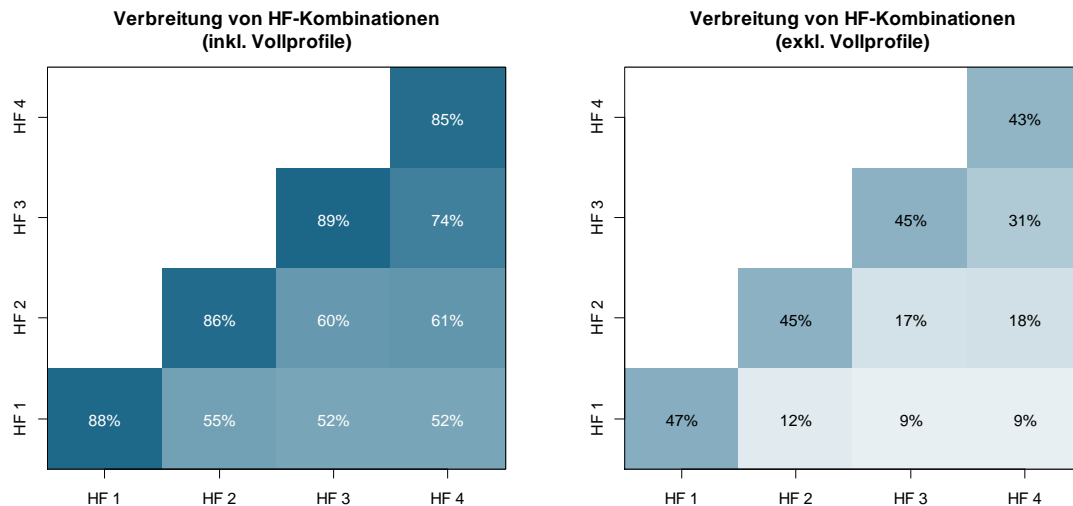
### Personalbedarfe in einzelnen Handlungsfeldern

Die folgende Grafik zeigt, wie hoch die Interviewpartner/innen den Personalbedarf in einzelnen Handlungsfeldern in dem Beruf einschätzen.



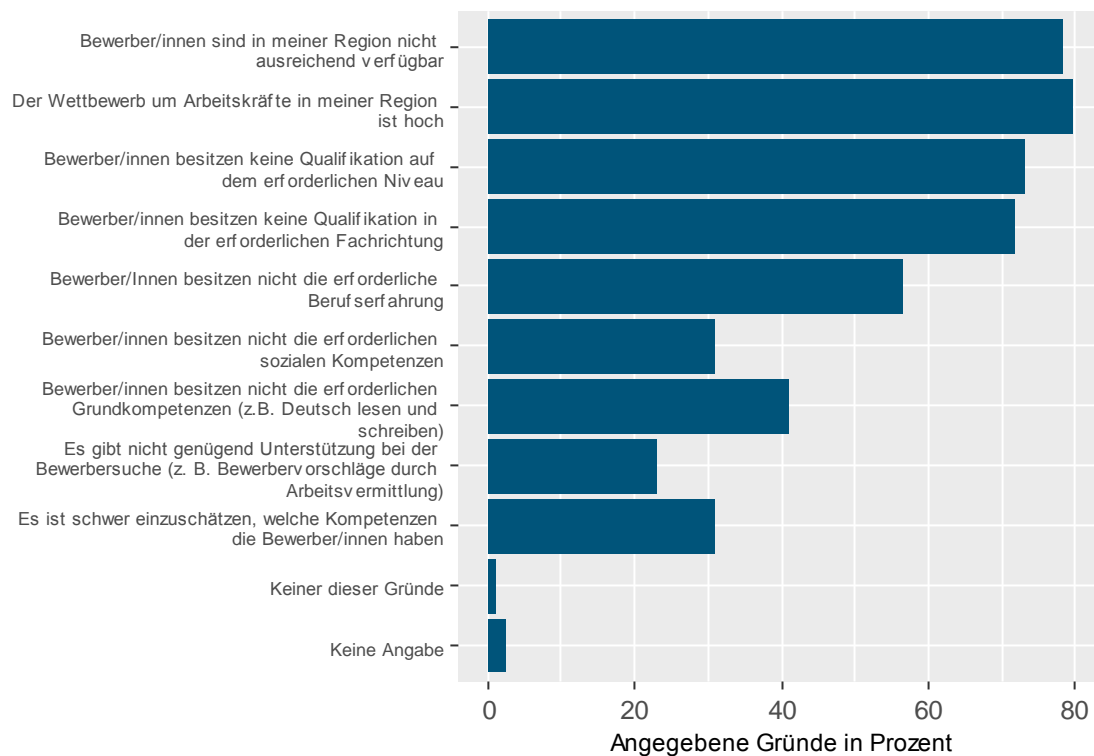
### Profile verschiedener Handlungsfelder

Die folgende Grafik zeigt den Anteil der Interviews, die unterschiedliche Handlungsfeldkombinationen in den jeweiligen betrieblichen Einsatzfeldern angeben. Von 88 Interviews geben 43% u.a. das Vollprofil an (und 39% ausschließlich das Vollprofil). Demgegenüber geben 53% mindestens ein anderes Profil an (und 49% ausschließlich andere Profile). 8% gaben kein Profil an.



### Gründe für Ablehnung von Bewerber/innen auf dem Arbeitsmarkt

Die folgende Grafik zeigt die von den Interviewpartner/innen ausgewählten Gründe, warum verfügbare Bewerber/innen nicht für offene Stellen im Betrieb eingestellt werden.

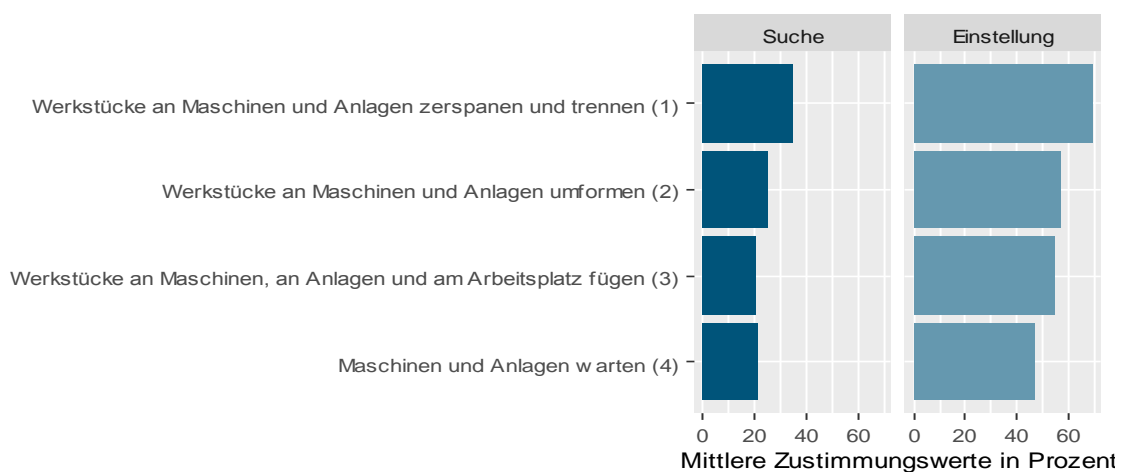


## Maschinen- und Anlagenführer/in (Schwerpunkt Metalltechnik)

Anzahl der Interviews: 101

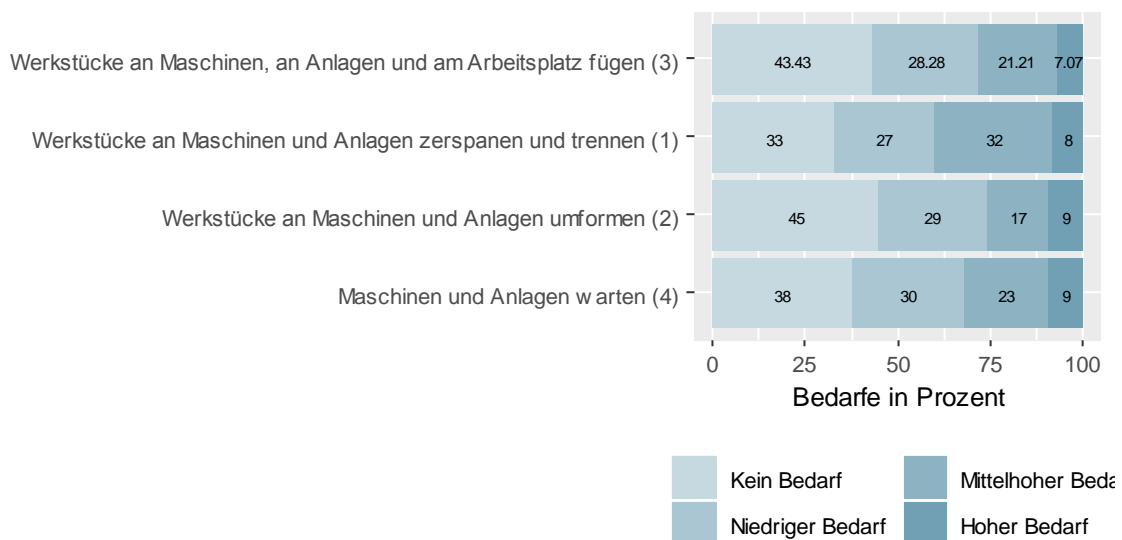
### Einschätzung zur Kompetenz in einzelnen Handlungsfeldern

Die Interviewpartner/innen wurden zu ihrer Einstellungen gegenüber Personen befragt, die Kompetenzen im jeweiligen betrieblichen Einsatzfeld nachweisen können, jedoch keinen Berufsabschluss besitzen. Die folgende Grafik zeigt die Zustimmungswerte der Interviewpartner/innen zu den Aussagen 'Unser Betrieb sucht gegenwärtig eine solche Person' (Suche) und 'Ich könnte mir vorstellen, diese Person bei Bedarf einzustellen' (Einstellung).



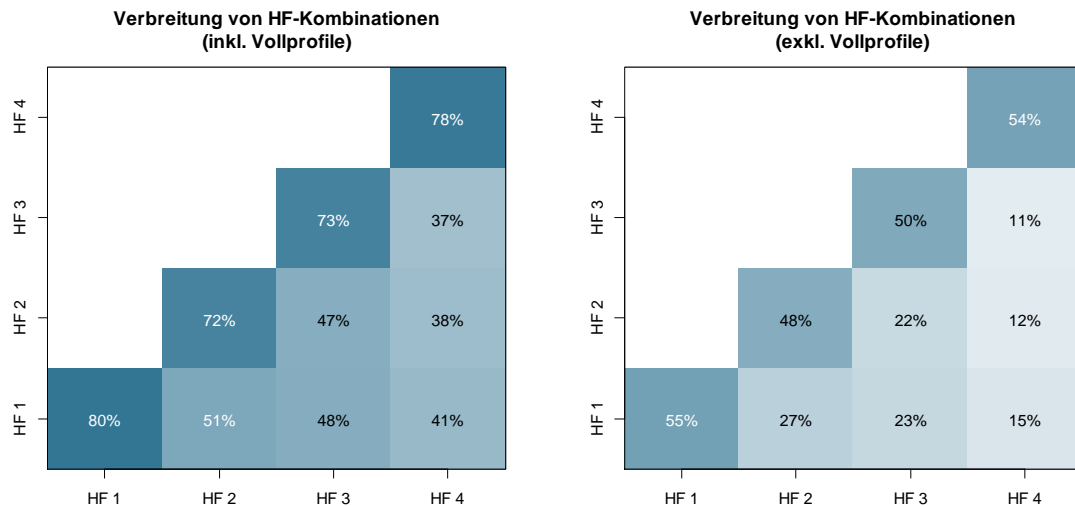
### Personalbedarfe in einzelnen Handlungsfeldern

Die folgende Grafik zeigt, wie hoch die Interviewpartner/innen den Personalbedarf in einzelnen Handlungsfeldern in dem Beruf einschätzen.



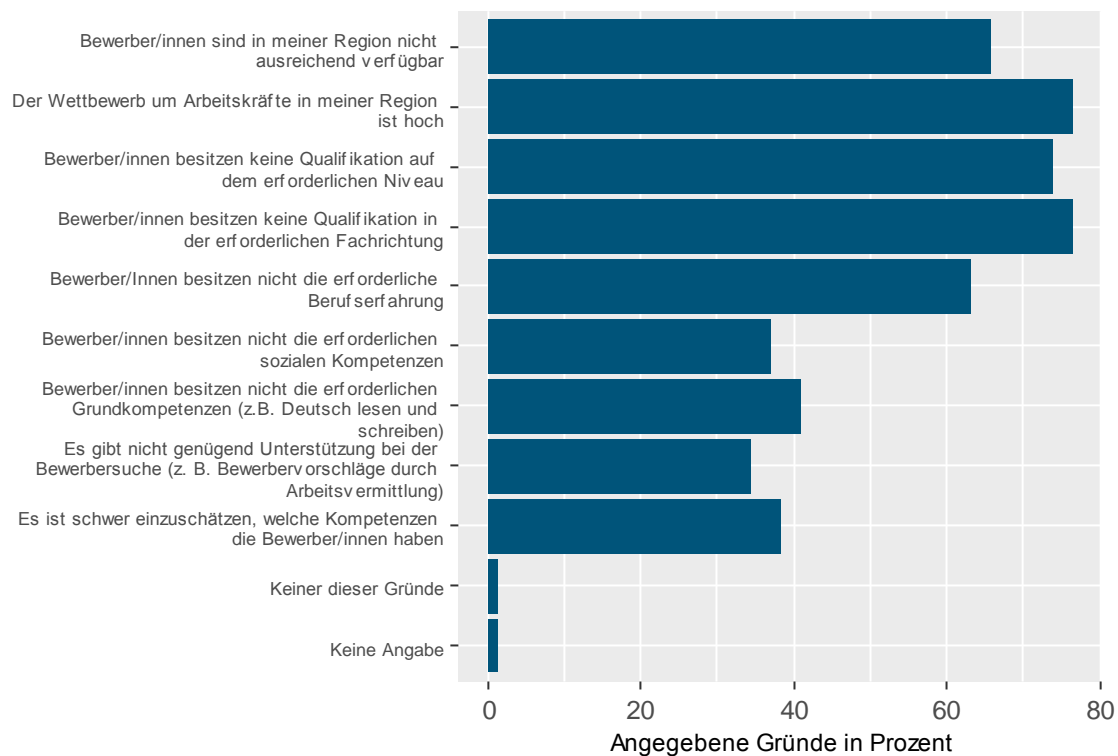
## Profile verschiedener Handlungsfelder

Die folgende Grafik zeigt den Anteil der Interviews, die unterschiedliche Handlungsfeldkombinationen in den jeweiligen betrieblichen Einsatzfeldern angeben. Von 101 Interviews geben 26% u.a. das Vollprofil an (und 23% ausschließlich das Vollprofil). Demgegenüber geben 70% mindestens ein anderes Profil an (und 67% ausschließlich andere Profile). 7% gaben kein Profil an.



## Gründe für Ablehnung von Bewerber/innen auf dem Arbeitsmarkt

Die folgende Grafik zeigt die von den Interviewpartner/innen ausgewählten Gründe, warum verfügbare Bewerber/innen nicht für offene Stellen im Betrieb eingestellt werden.

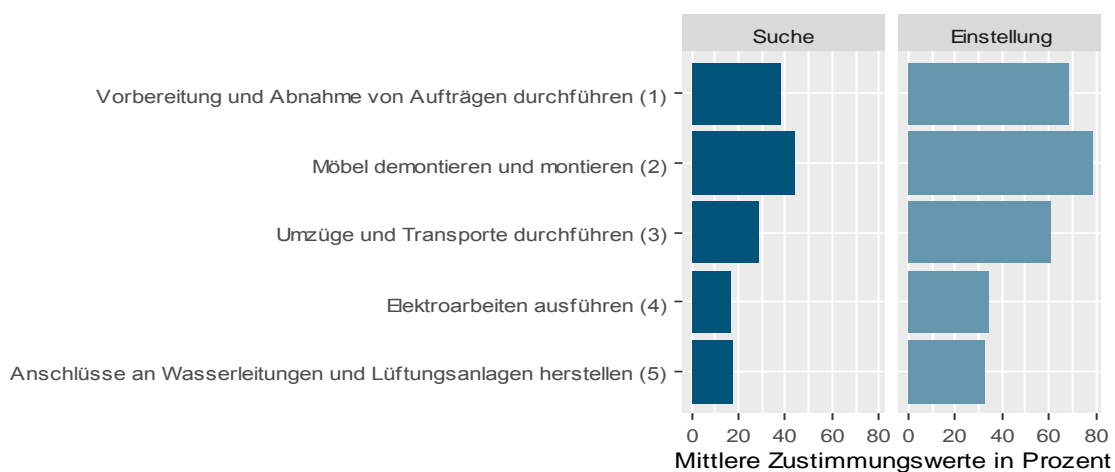


## Fachkraft für Möbel-, Küchen-, Umzugsservice

Anzahl der Interviews: 62

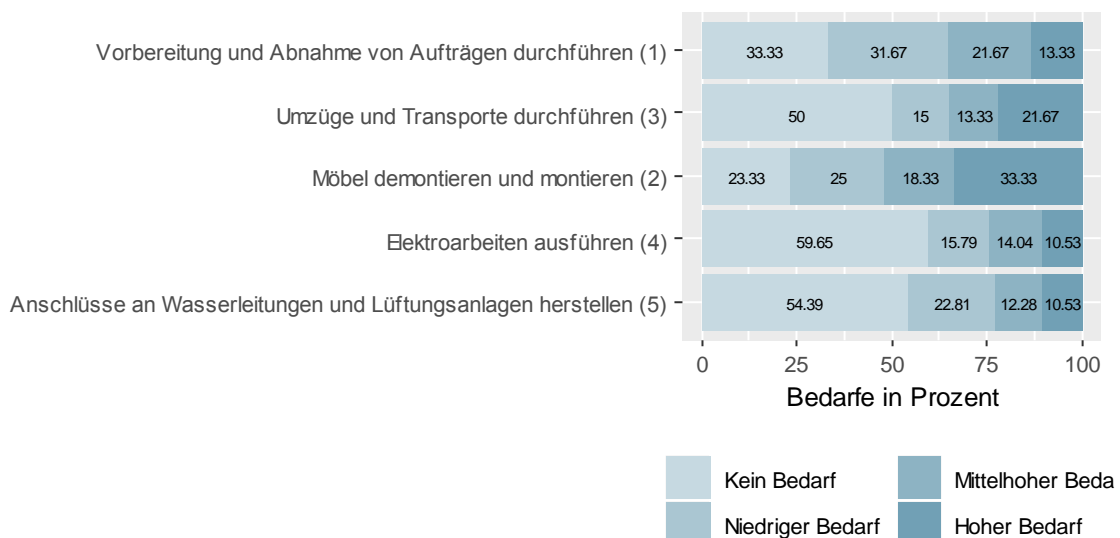
### Einschätzung zur Kompetenz in einzelnen Handlungsfeldern

Die Interviewpartner/innen wurden zu ihrer Einstellungen gegenüber Personen befragt, die Kompetenzen im jeweiligen betrieblichen Einsatzfeld nachweisen können, jedoch keinen Berufsabschluss besitzen. Die folgende Grafik zeigt die Zustimmungswerte der Interviewpartner/innen zu den Aussagen 'Unser Betrieb sucht gegenwärtig eine solche Person' (Suche) und 'Ich könnte mir vorstellen, diese Person bei Bedarf einzustellen' (Einstellung).



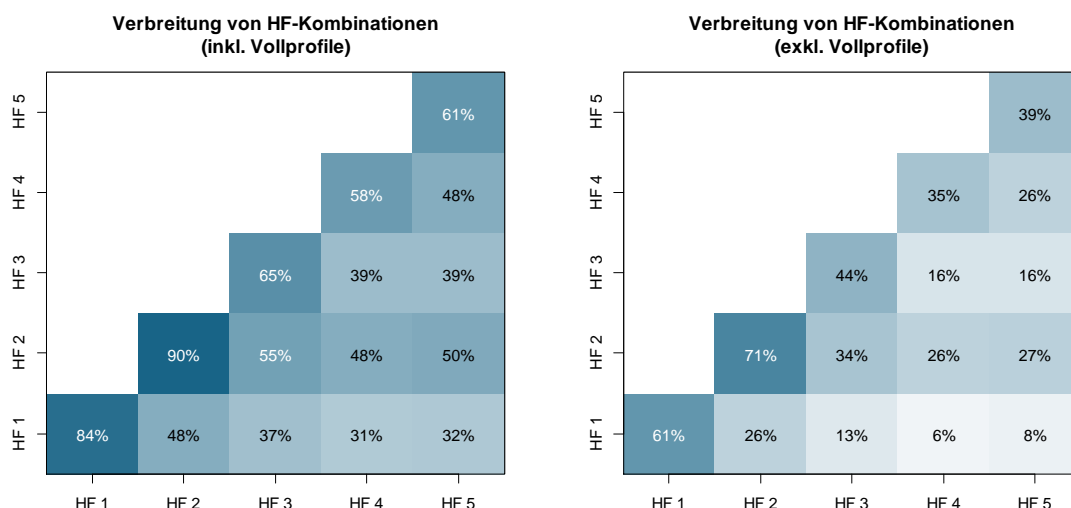
### Personalbedarfe in einzelnen Handlungsfeldern

Die folgende Grafik zeigt, wie hoch die Interviewpartner/innen den Personalbedarf in einzelnen Handlungsfeldern in dem Beruf einschätzen.



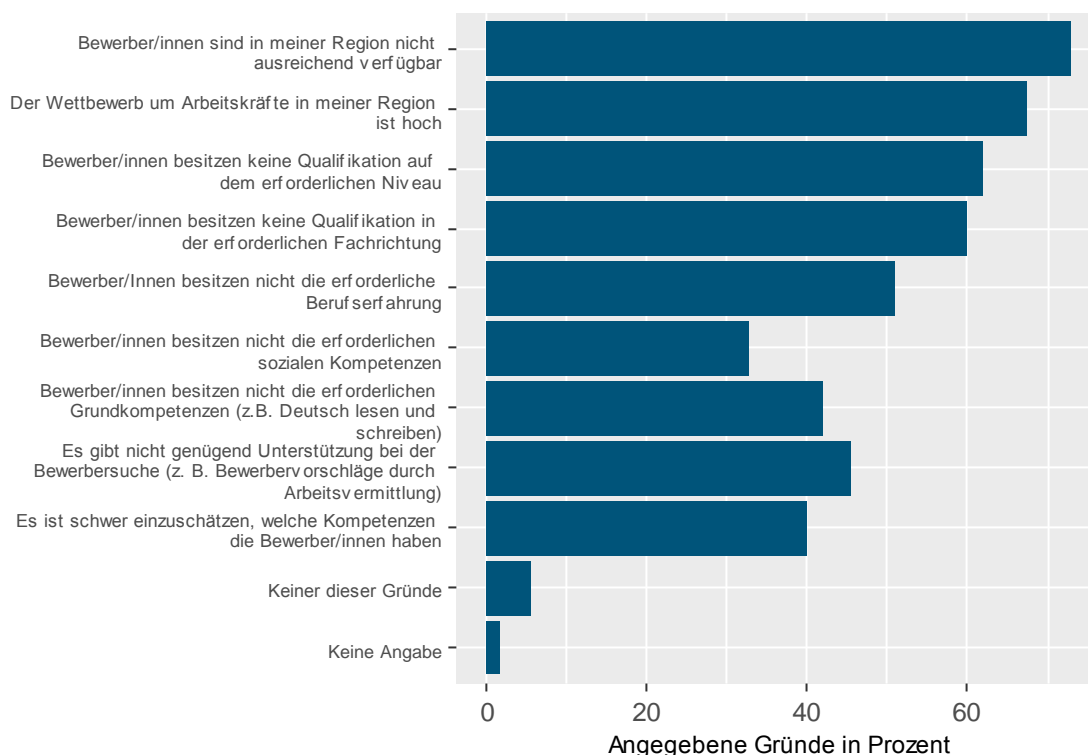
## Profile verschiedener Handlungsfelder

Die folgende Grafik zeigt den Anteil der Interviews, die unterschiedliche Handlungsfeldkombinationen in den jeweiligen betrieblichen Einsatzfeldern angeben. Von 62 Interviews geben 24% u.a. das Vollprofil an (und 19% ausschließlich das Vollprofil). Demgegenüber geben 74% mindestens ein anderes Profil an (und 69% ausschließlich andere Profile). 6% gaben kein Profil an.



## Gründe für Ablehnung von Bewerber/innen auf dem Arbeitsmarkt

Die folgende Grafik zeigt die von den Interviewpartner/innen ausgewählten Gründe, warum verfügbare Bewerber/innen nicht für offene Stellen im Betrieb eingestellt werden.



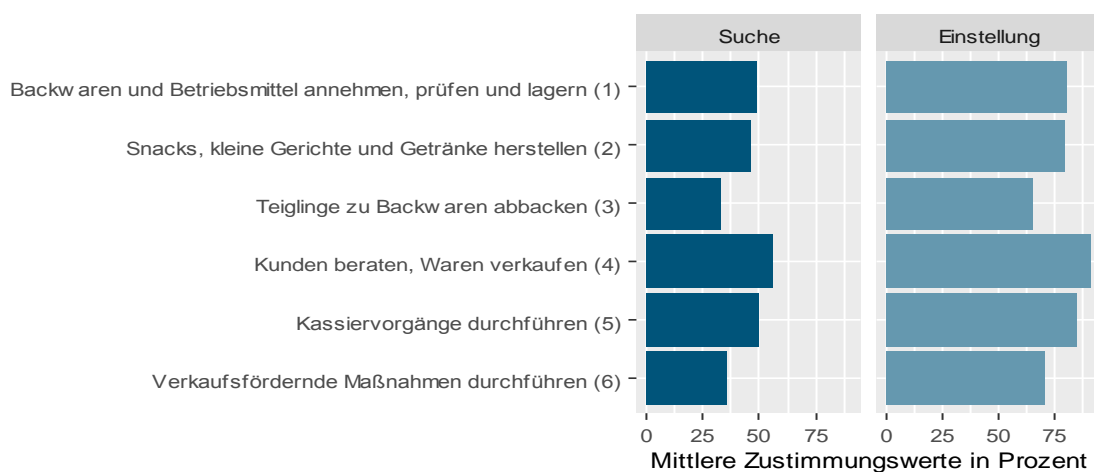


## Fachverkäufer/in im Lebensmittelhandwerk (Schwerpunkt Bäckerei)

Anzahl der Interviews: 100

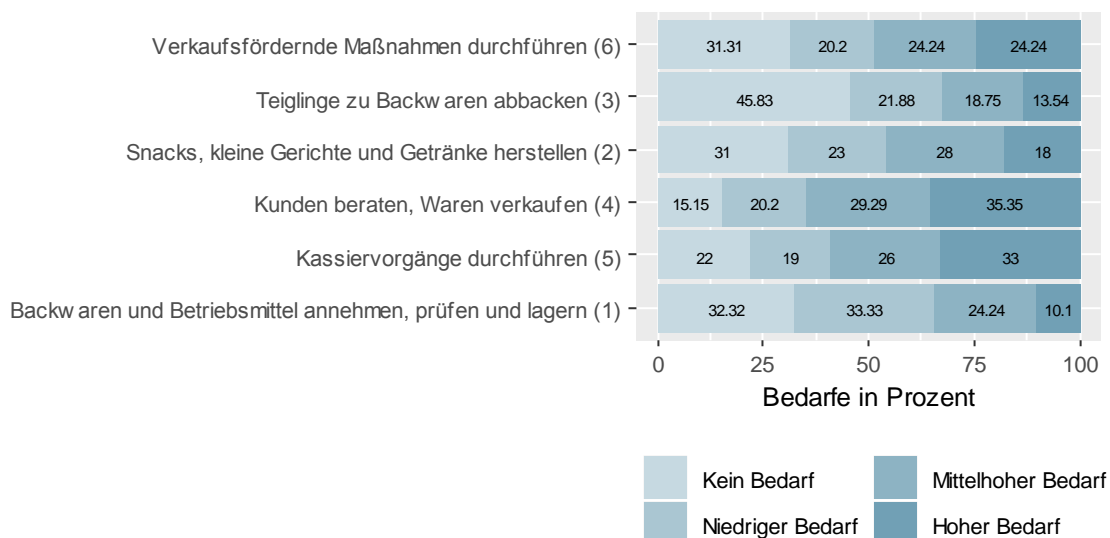
### Einschätzung zur Kompetenz in einzelnen Handlungsfeldern

Die Interviewpartner/innen wurden zu ihren Einstellungen gegenüber Personen befragt, die Kompetenzen im jeweiligen betrieblichen Einsatzfeld nachweisen können, jedoch keinen Berufsabschluss besitzen. Die folgende Grafik zeigt die Zustimmungswerte der Interviewpartner/innen zu den Aussagen 'Unser Betrieb sucht gegenwärtig eine solche Person' (Suche) und 'Ich könnte mir vorstellen, diese Person bei Bedarf einzustellen' (Einstellung).



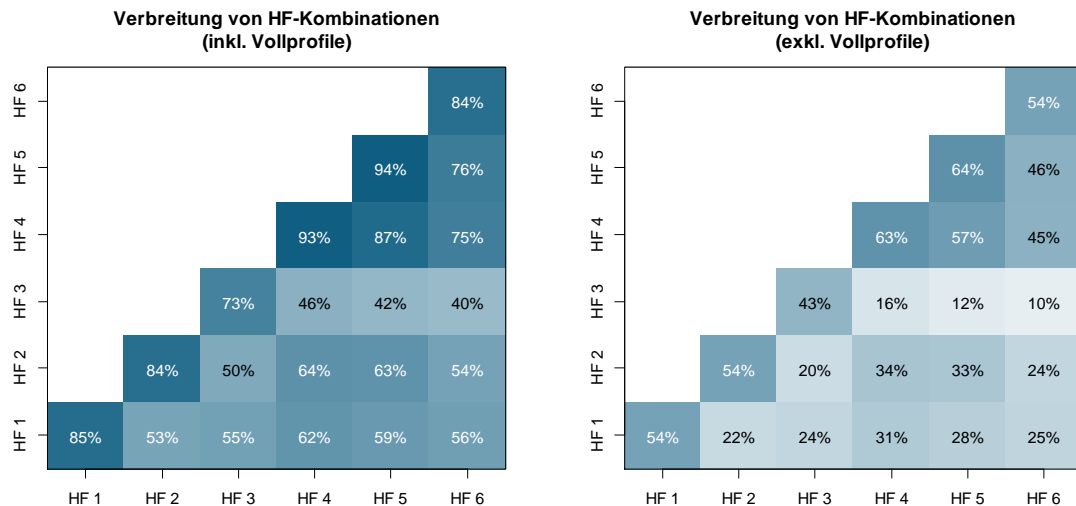
### Personalbedarfe in einzelnen Handlungsfeldern

Die folgende Grafik zeigt, wie hoch die Interviewpartner/innen den Personalbedarf in einzelnen Handlungsfeldern in dem Beruf einschätzen.



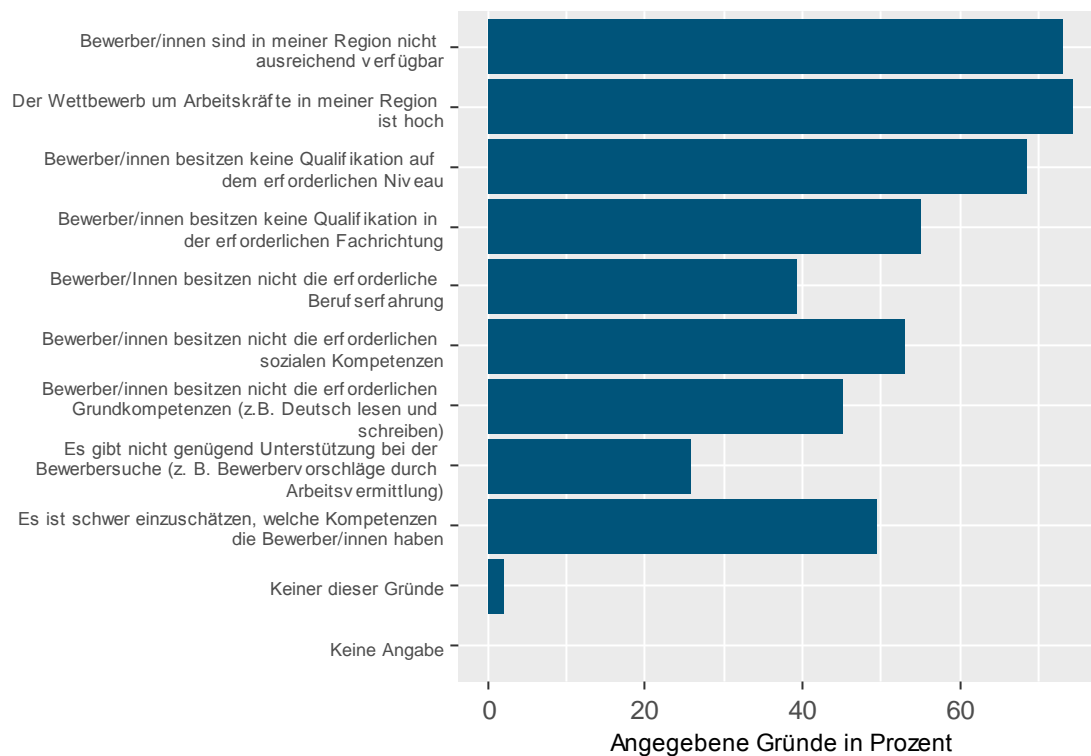
## Profile verschiedener Handlungsfelder

Die folgende Grafik zeigt den Anteil der Interviews, die unterschiedliche Handlungsfeldkombinationen in den jeweiligen betrieblichen Einsatzfeldern angeben. Von 100 Interviews geben 31% u.a. das Vollprofil an (und 30% ausschließlich das Vollprofil). Demgegenüber geben 65% mindestens ein anderes Profil an (und 64% ausschließlich andere Profile). 5% gaben kein Profil an.



## Gründe für Ablehnung von Bewerber/innen auf dem Arbeitsmarkt

Die folgende Grafik zeigt die von den Interviewpartner/innen ausgewählten Gründe, warum verfügbare Bewerber/innen nicht für offene Stellen im Betrieb eingestellt werden.

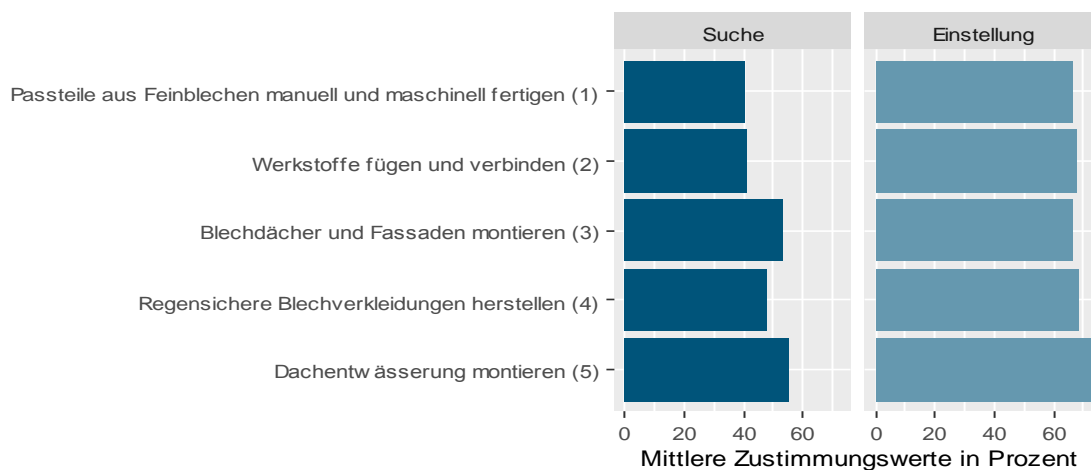


## Klempner/in

Anzahl der Interviews: 100

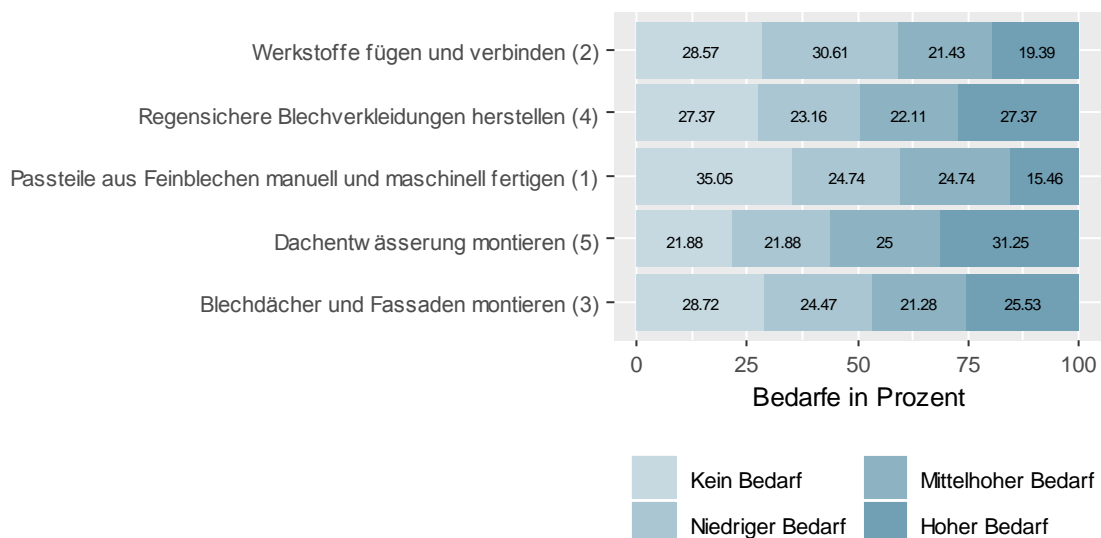
### Einschätzung zur Kompetenz in einzelnen Handlungsfeldern

Die Interviewpartner/innen wurden zu ihren Einstellungen gegenüber Personen befragt, die Kompetenzen im jeweiligen betrieblichen Einsatzfeld nachweisen können, jedoch keinen Berufsabschluss besitzen. Die folgende Grafik zeigt die Zustimmungswerte der Interviewpartner/innen zu den Aussagen 'Unser Betrieb sucht gegenwärtig eine solche Person' (Suche) und 'Ich könnte mir vorstellen, diese Person bei Bedarf einzustellen' (Einstellung).



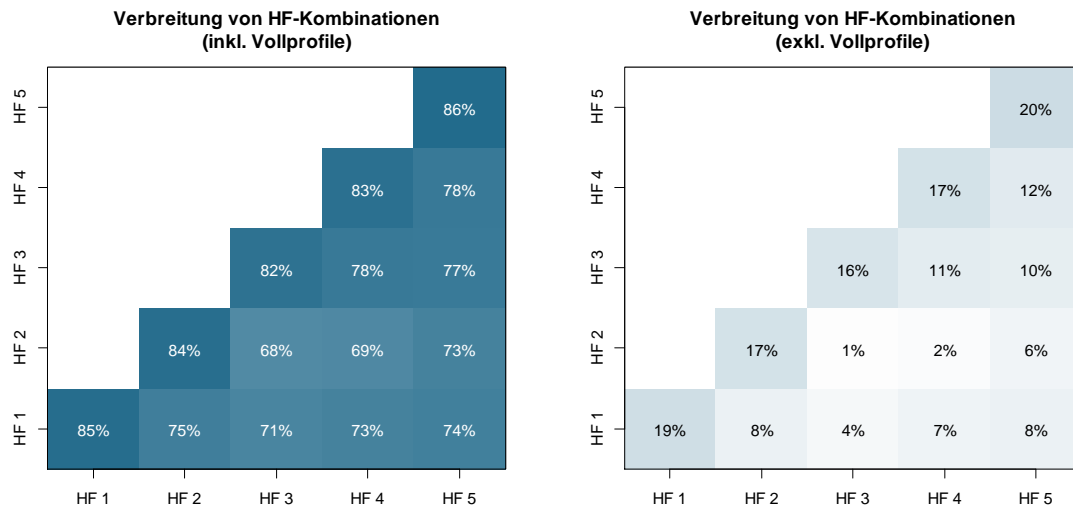
### Personalbedarfe in einzelnen Handlungsfeldern

Die folgende Grafik zeigt, wie hoch die Interviewpartner/innen den Personalbedarf in einzelnen Handlungsfeldern in dem Beruf einschätzen.



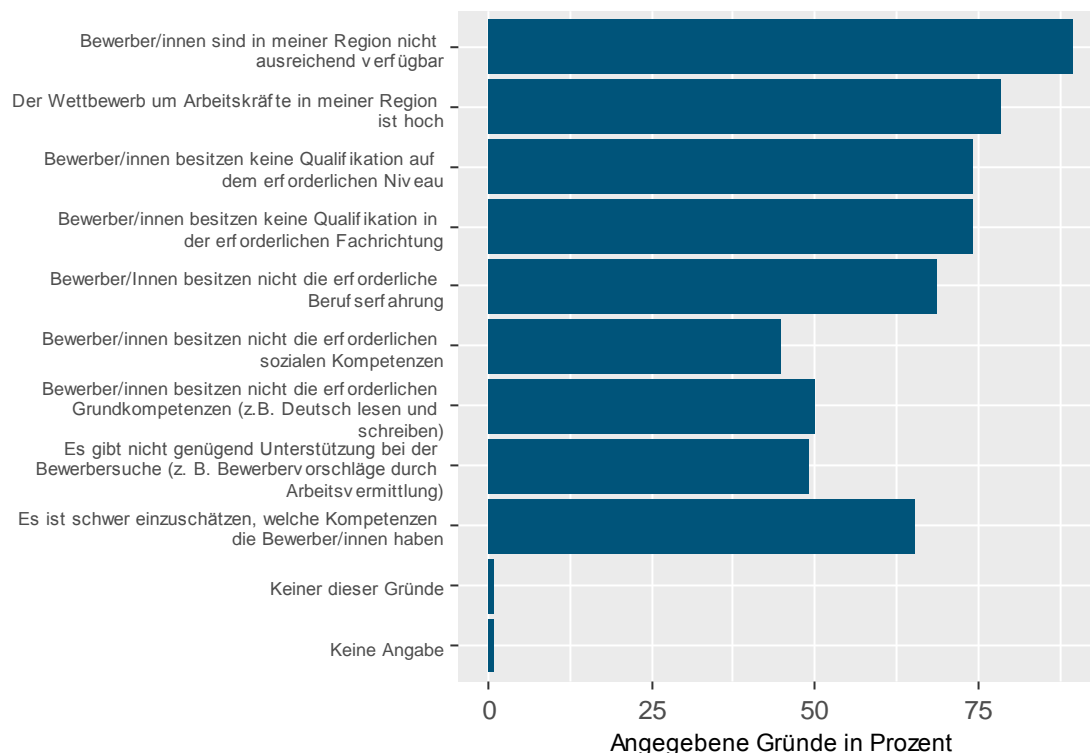
## Profile verschiedener Handlungsfelder

Die folgende Grafik zeigt den Anteil der Interviews, die unterschiedliche Handlungsfeldkombinationen in den jeweiligen betrieblichen Einsatzfeldern angeben. Von 100 Interviews geben 67% u.a. das Vollprofil an (und 66% ausschließlich das Vollprofil). Demgegenüber geben 28% mindestens ein anderes Profil an (und 27% ausschließlich andere Profile). 6% gaben kein Profil an.



## Gründe für Ablehnung von Bewerber/innen auf dem Arbeitsmarkt

Die folgende Grafik zeigt die von den Interviewpartner/innen ausgewählten Gründe, warum verfügbare Bewerber/innen nicht für offene Stellen im Betrieb eingestellt werden.

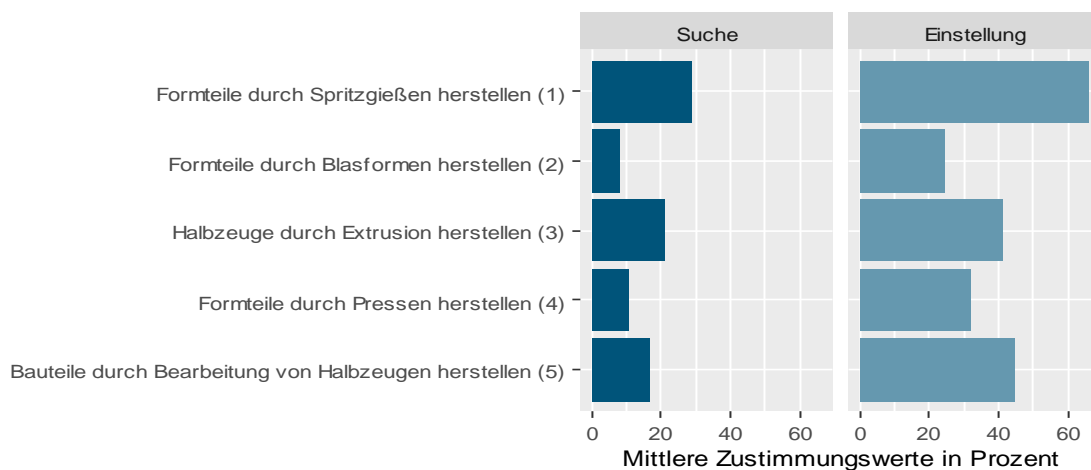


## Verfahrensmechaniker/in für Kunststoff und Kautschuktechnik

Anzahl der Interviews: 100

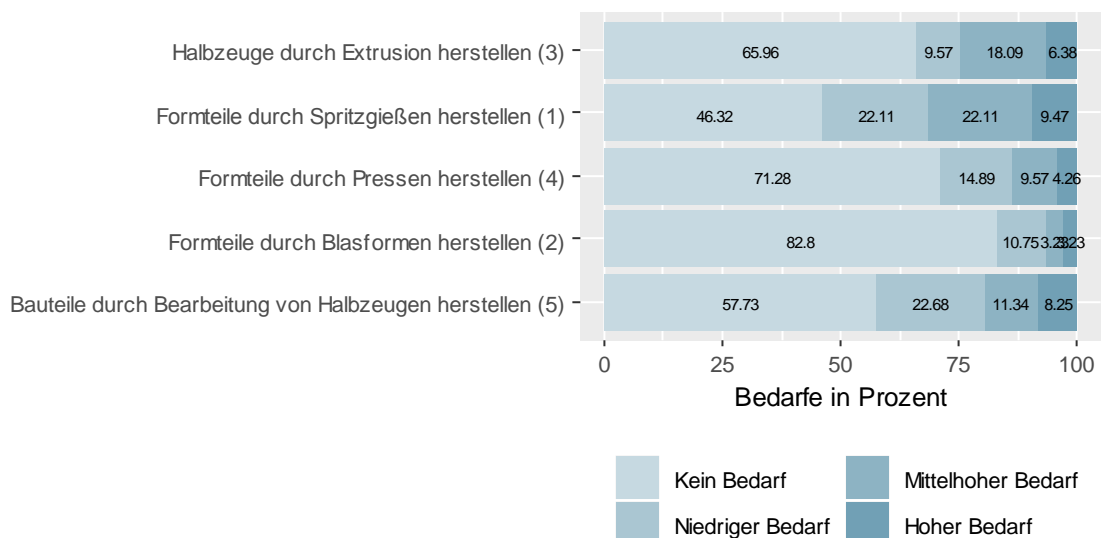
### Einschätzung zur Kompetenz in einzelnen Handlungsfeldern

Die Interviewpartner/innen wurden zu ihren Einstellungen gegenüber Personen befragt, die Kompetenzen im jeweiligen betrieblichen Einsatzfeld nachweisen können, jedoch keinen Berufsabschluss besitzen. Die folgende Grafik zeigt die Zustimmungswerte der Interviewpartner/innen zu den Aussagen 'Unser Betrieb sucht gegenwärtig eine solche Person' (Suche) und 'Ich könnte mir vorstellen, diese Person bei Bedarf einzustellen' (Einstellung).



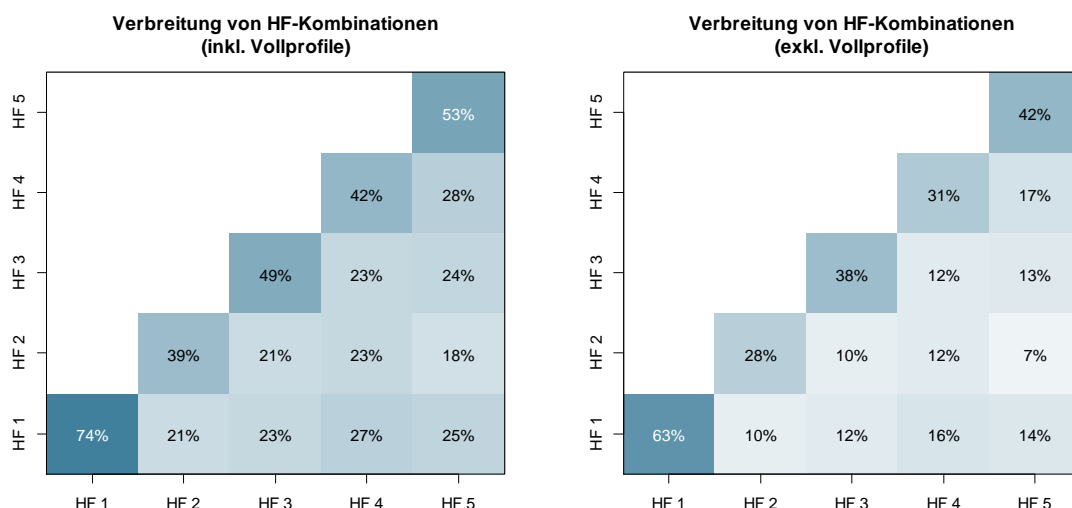
### Personalbedarfe in einzelnen Handlungsfeldern

Die folgende Grafik zeigt, wie hoch die Interviewpartner/innen den Personalbedarf in einzelnen Handlungsfeldern in dem Beruf einschätzen.



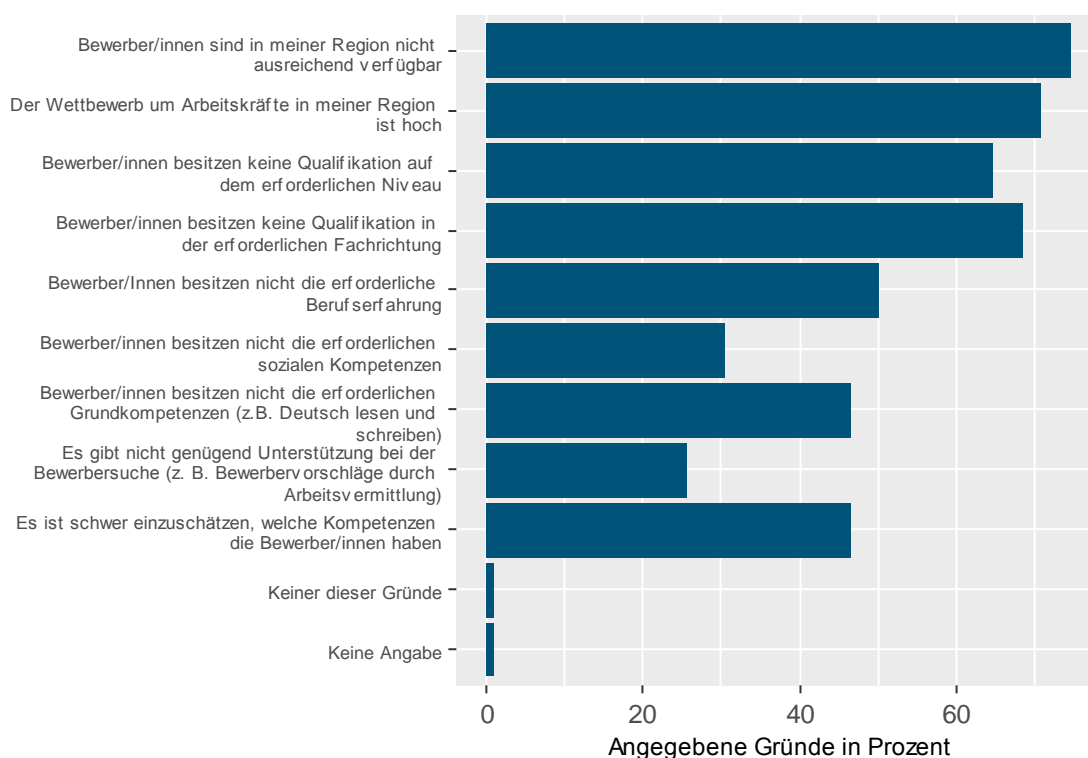
## Profile verschiedener Handlungsfelder

Die folgende Grafik zeigt den Anteil der Interviews, die unterschiedliche Handlungsfeldkombinationen in den jeweiligen betrieblichen Einsatzfeldern angeben. Von 100 Interviews geben 11% u.a. das Vollprofil an (und 11% ausschließlich das Vollprofil). Demgegenüber geben 85% mindestens ein anderes Profil an (und 85% ausschließlich andere Profile). 4% gaben kein Profil an.



## Gründe für Ablehnung von Bewerber/innen auf dem Arbeitsmarkt

Die folgende Grafik zeigt die von den Interviewpartner/innen ausgewählten Gründe, warum verfügbare Bewerber/innen nicht für offene Stellen im Betrieb eingestellt werden.

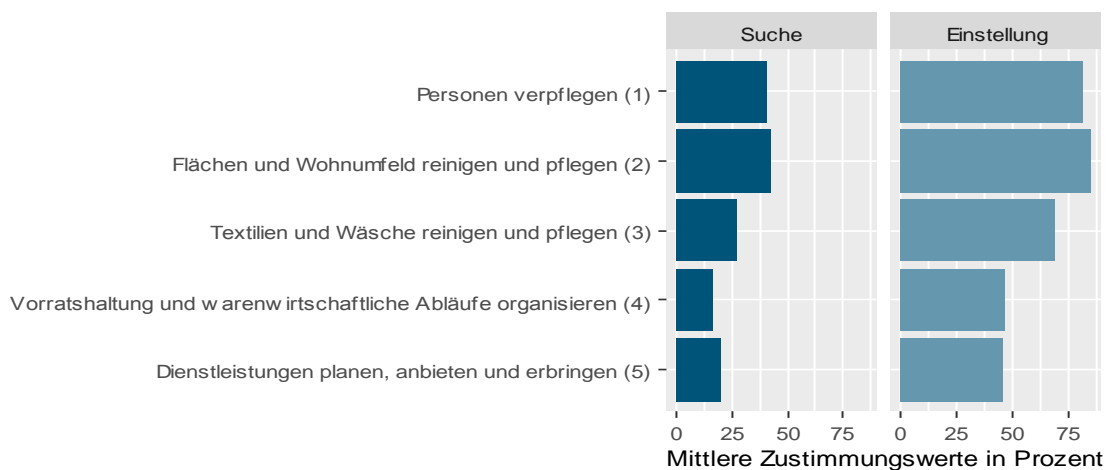


## Hauswirtschaftler/in

Anzahl der Interviews: 100

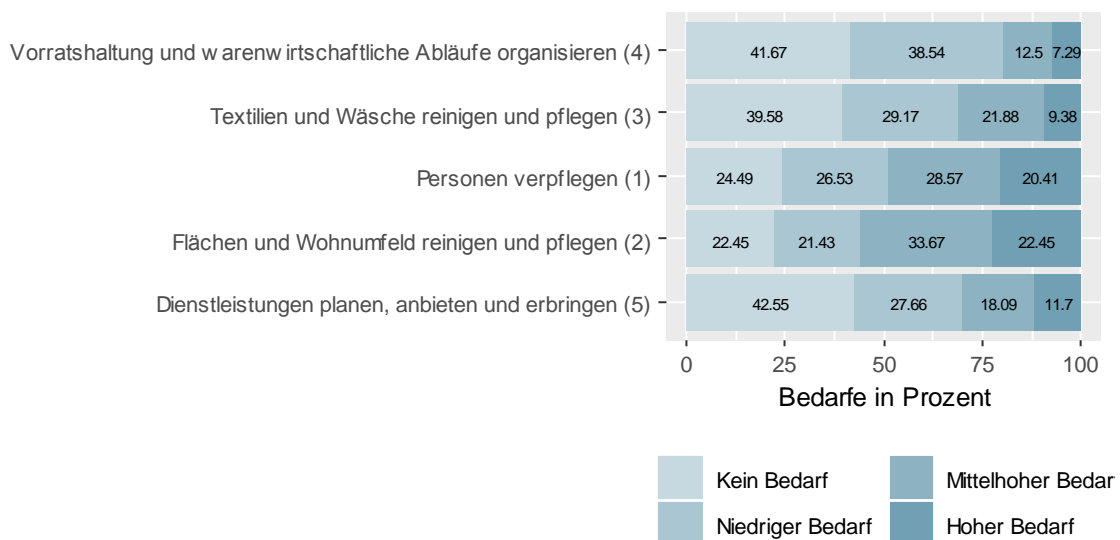
### Einschätzung zur Kompetenz in einzelnen Handlungsfeldern

Die Interviewpartner/innen wurden zu ihren Einstellungen gegenüber Personen befragt, die Kompetenzen im jeweiligen betrieblichen Einsatzfeld nachweisen können, jedoch keinen Berufsabschluss besitzen. Die folgende Grafik zeigt die Zustimmungswerte der Interviewpartner/innen zu den Aussagen 'Unser Betrieb sucht gegenwärtig eine solche Person' (Suche) und 'Ich könnte mir vorstellen, diese Person bei Bedarf einzustellen' (Einstellung).



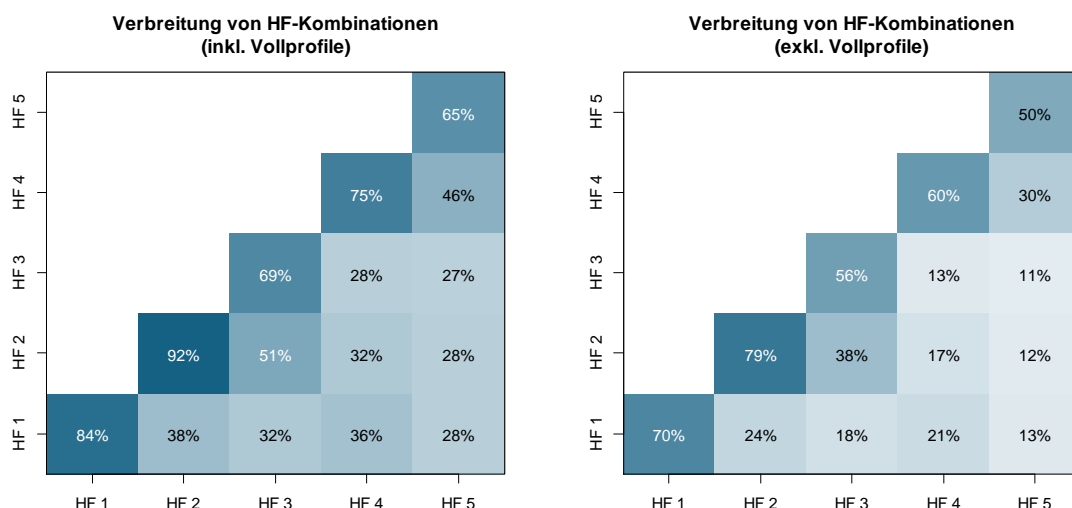
### Personalbedarfe in einzelnen Handlungsfeldern

Die folgende Grafik zeigt, wie hoch die Interviewpartner/innen den Personalbedarf in einzelnen Handlungsfeldern in dem Beruf einschätzen.



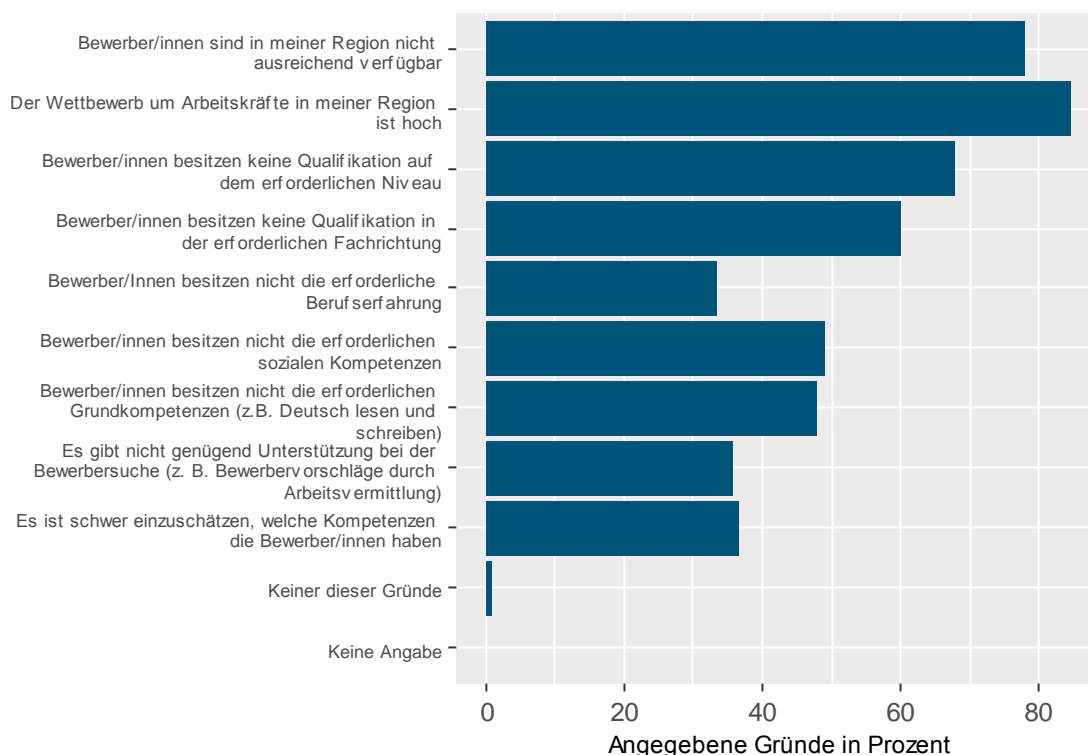
## Profile verschiedener Handlungsfelder

Die folgende Grafik zeigt den Anteil der Interviews, die unterschiedliche Handlungsfeldkombinationen in den jeweiligen betrieblichen Einsatzfeldern angeben. Von 100 Interviews geben 16% u.a. das Vollprofil an (und 13% ausschließlich das Vollprofil). Demgegenüber geben 82% mindestens ein anderes Profil an (und 79% ausschließlich andere Profile). 5% gaben kein Profil an.



## Gründe für Ablehnung von Bewerber/innen auf dem Arbeitsmarkt

Die folgende Grafik zeigt die von den Interviewpartner/innen ausgewählten Gründe, warum verfügbare Bewerber/innen nicht für offene Stellen im Betrieb eingestellt werden.



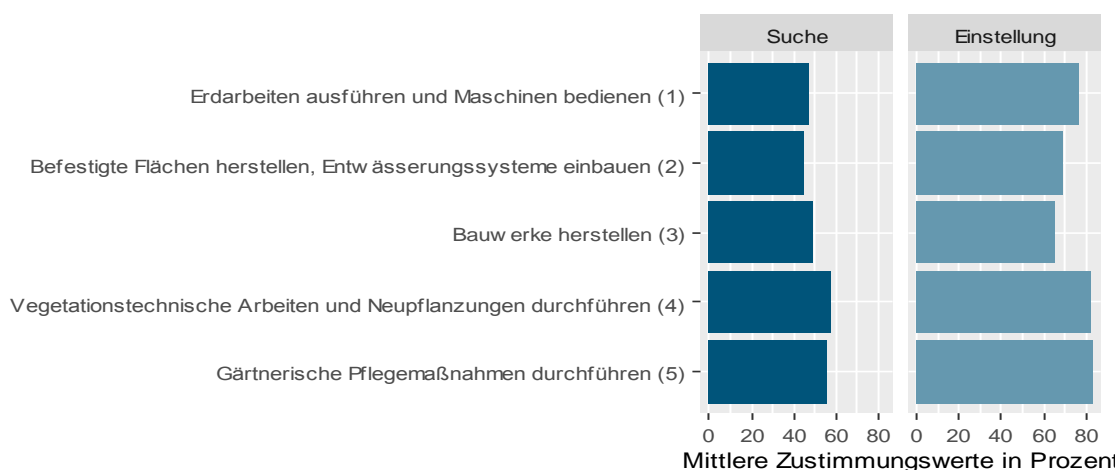


## Gärtner/in (Fachrichtung Garten- und Landschaftsbau)

Anzahl der Interviews: 100

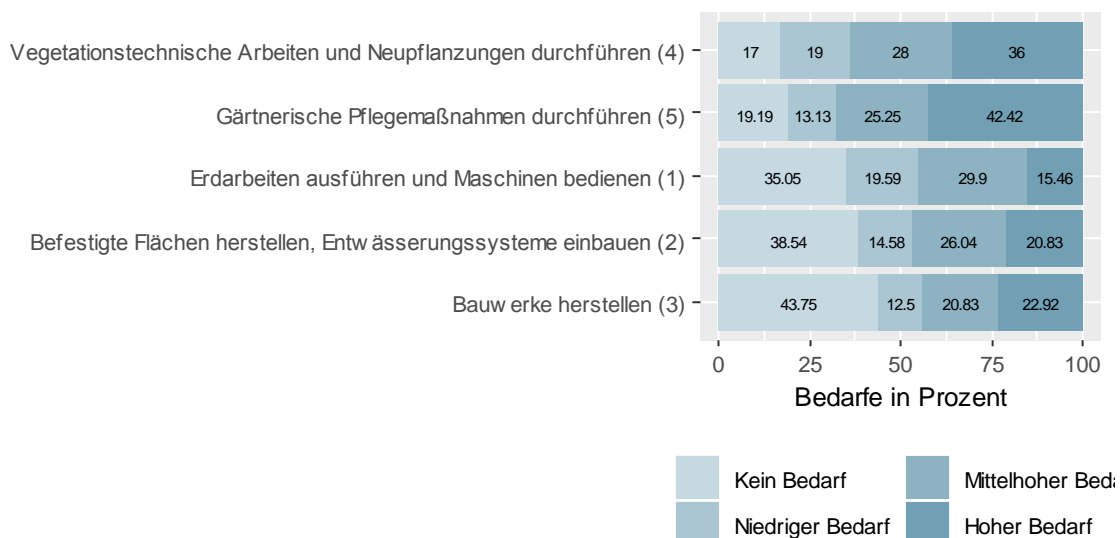
### Einschätzung zur Kompetenz in einzelnen Handlungsfeldern

Die Interviewpartner/innen wurden zu ihren Einstellungen gegenüber Personen befragt, die Kompetenzen im jeweiligen betrieblichen Einsatzfeld nachweisen können, jedoch keinen Berufsabschluss besitzen. Die folgende Grafik zeigt die Zustimmungswerte der Interviewpartner/innen zu den Aussagen 'Unser Betrieb sucht gegenwärtig eine solche Person' (Suche) und 'Ich könnte mir vorstellen, diese Person bei Bedarf einzustellen' (Einstellung).



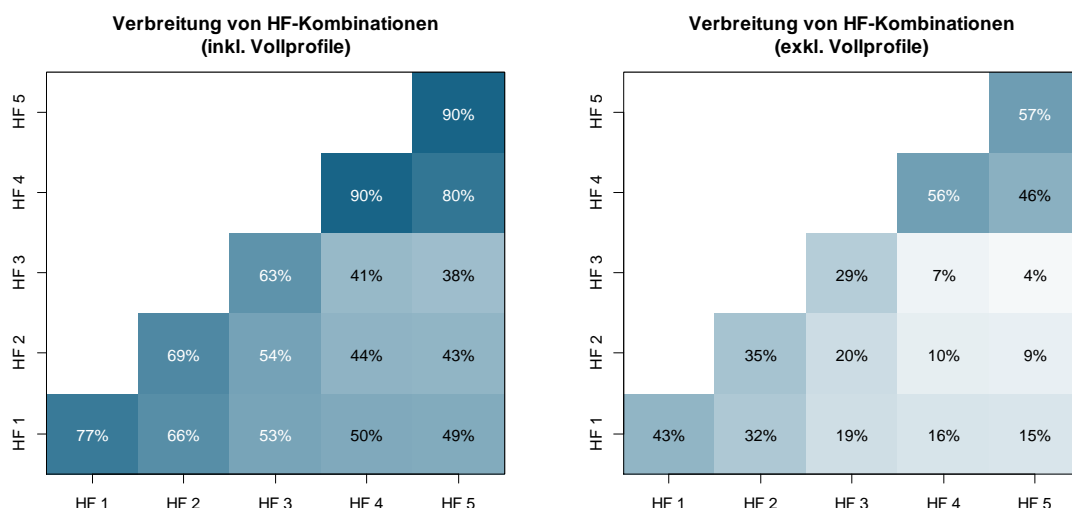
### Personalbedarfe in einzelnen Handlungsfeldern

Die folgende Grafik zeigt, wie hoch die Interviewpartner/innen den Personalbedarf in einzelnen Handlungsfeldern in dem Beruf einschätzen.



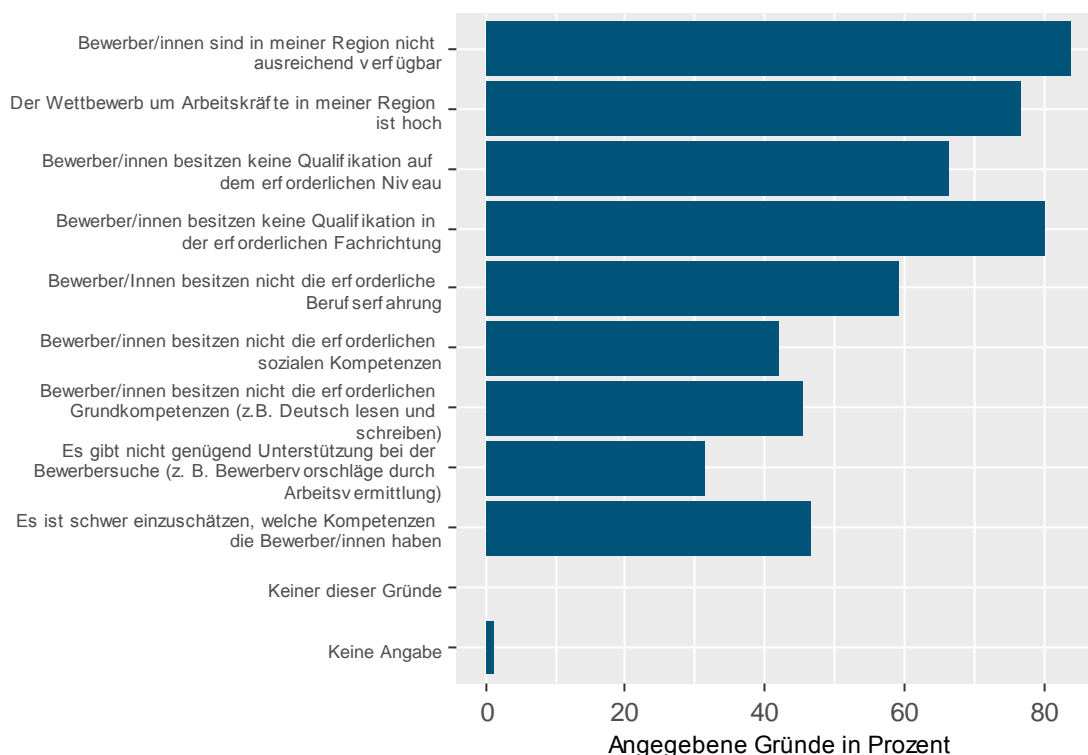
## Profile verschiedener Handlungsfelder

Die folgende Grafik zeigt den Anteil der Interviews, die unterschiedliche Handlungsfeldkombinationen in den jeweiligen betrieblichen Einsatzfeldern angeben. Von 100 Interviews geben 34% u.a. das Vollprofil an (und 33% ausschließlich das Vollprofil). Demgegenüber geben 63% mindestens ein anderes Profil an (und 62% ausschließlich andere Profile). 4% gaben kein Profil an.



## Gründe für Ablehnung von Bewerber/innen auf dem Arbeitsmarkt

Die folgende Grafik zeigt die von den Interviewpartner/innen ausgewählten Gründe, warum verfügbare Bewerber/innen nicht für offene Stellen im Betrieb eingestellt werden.

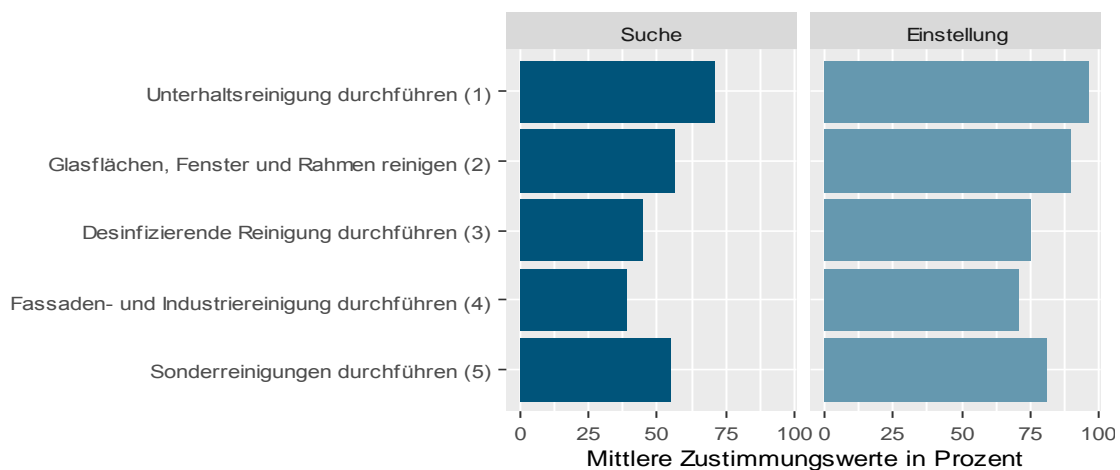


## Gebäudereiniger/in

Anzahl der Interviews: 97

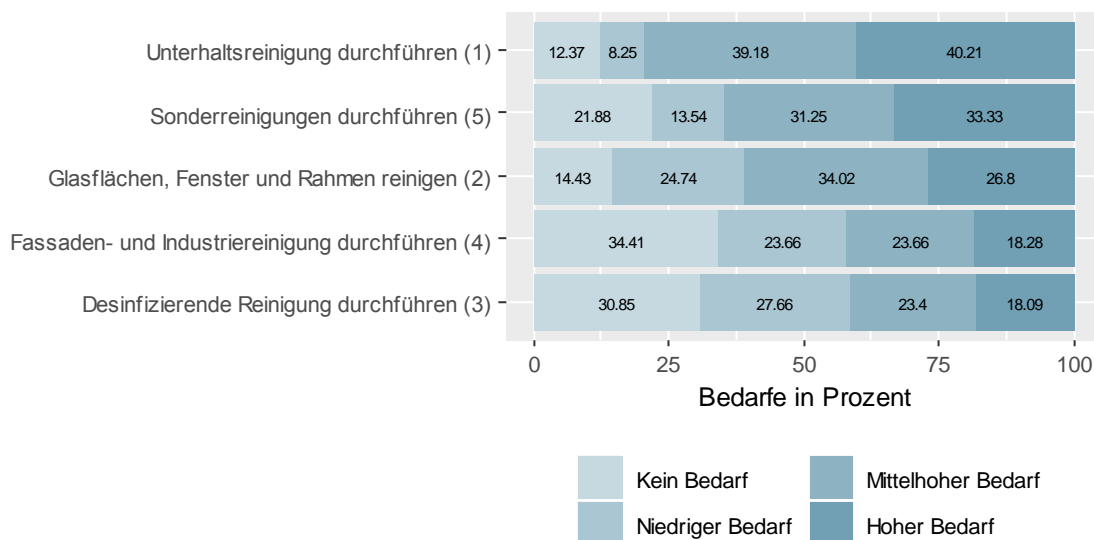
### Einschätzung zur Kompetenz in einzelnen Handlungsfeldern

Die Interviewpartner/innen wurden zu ihren Einstellungen gegenüber Personen befragt, die Kompetenzen im jeweiligen betrieblichen Einsatzfeld nachweisen können, jedoch keinen Berufsabschluss besitzen. Die folgende Grafik zeigt die Zustimmungswerte der Interviewpartner/innen zu den Aussagen 'Unser Betrieb sucht gegenwärtig eine solche Person' (Suche) und 'Ich könnte mir vorstellen, diese Person bei Bedarf einzustellen' (Einstellung).



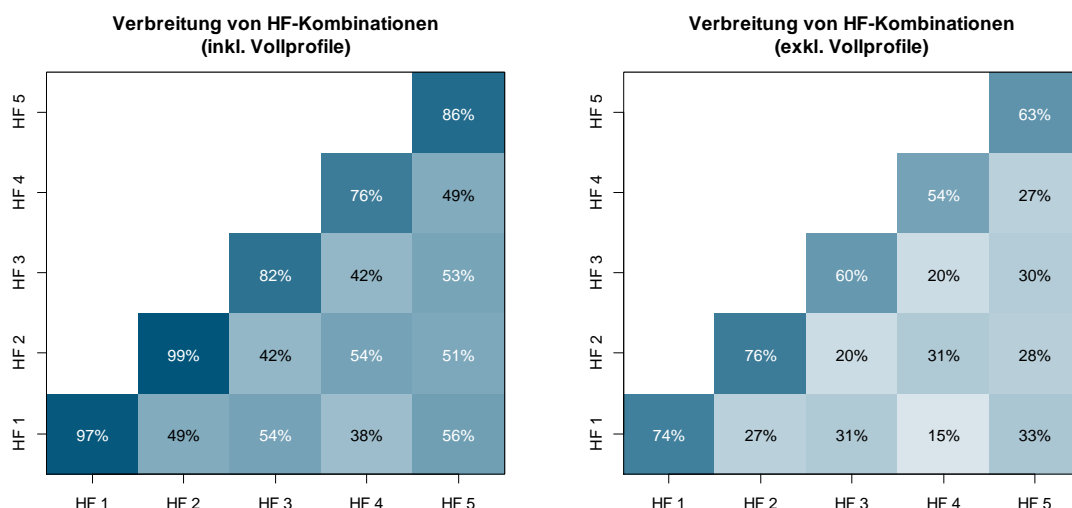
### Personalbedarfe in einzelnen Handlungsfeldern

Die folgende Grafik zeigt, wie hoch die Interviewpartner/innen den Personalbedarf in einzelnen Handlungsfeldern in dem Beruf einschätzen.



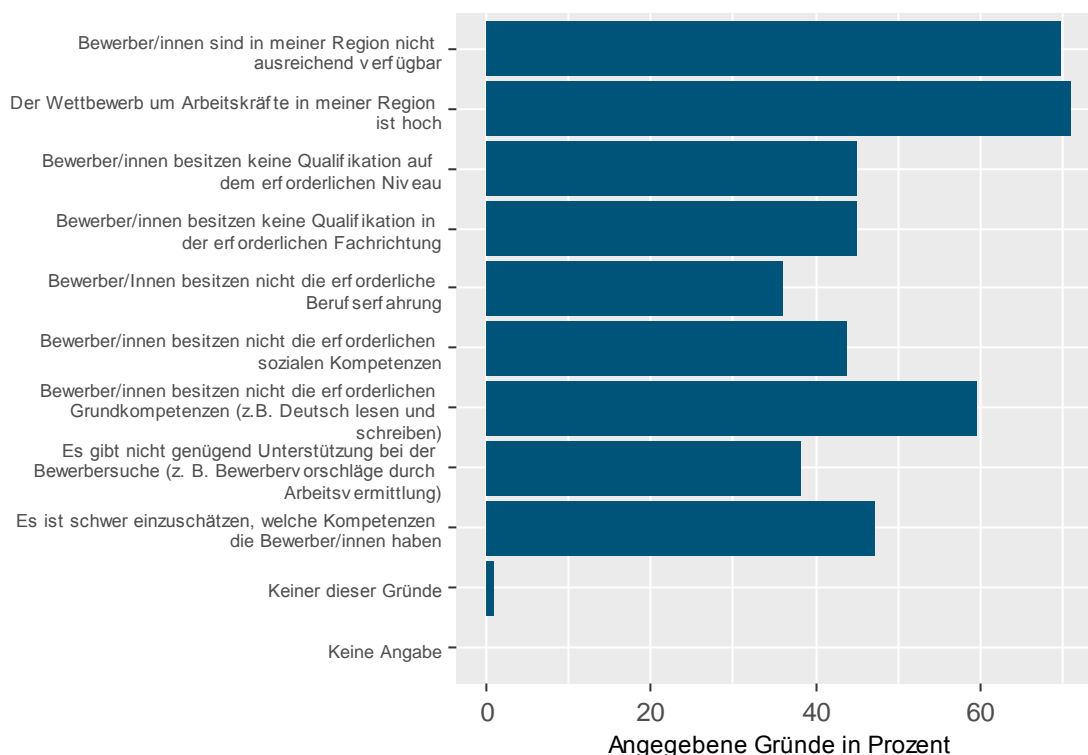
## Profile verschiedener Handlungsfelder

Die folgende Grafik zeigt den Anteil der Interviews, die unterschiedliche Handlungsfeldkombinationen in den jeweiligen betrieblichen Einsatzfeldern angeben. Von 97 Interviews geben 23% u.a. das Vollprofil an (und 23% ausschließlich das Vollprofil). Demgegenüber geben 77% mindestens ein anderes Profil an (und 77% ausschließlich andere Profile). 0% gaben kein Profil an.



## Gründe für Ablehnung von Bewerber/innen auf dem Arbeitsmarkt

Die folgende Grafik zeigt die von den Interviewpartner/innen ausgewählten Gründe, warum verfügbare Bewerber/innen nicht für offene Stellen im Betrieb eingestellt werden.

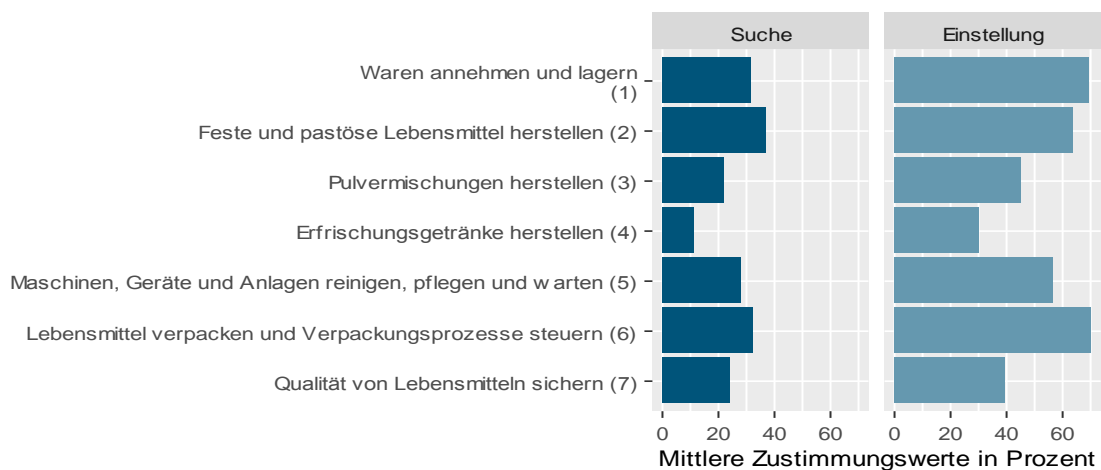


## Fachkraft für Lebensmitteltechnik

Anzahl der Interviews: 100

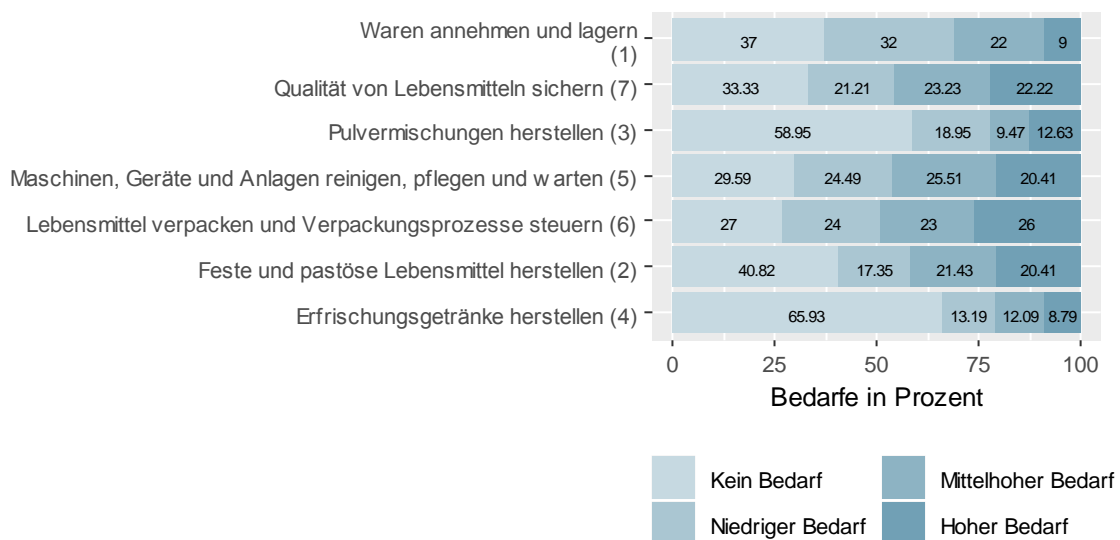
### Einschätzung zur Kompetenz in einzelnen Handlungsfeldern

Die Interviewpartner/innen wurden zu ihrer Einstellungen gegenüber Personen befragt, die Kompetenzen im jeweiligen betrieblichen Einsatzfeld nachweisen können, jedoch keinen Berufsabschluss besitzen. Die folgende Grafik zeigt die Zustimmungswerte der Interviewpartner/innen zu den Aussagen 'Unser Betrieb sucht gegenwärtig eine solche Person' (Suche) und 'Ich könnte mir vorstellen, diese Person bei Bedarf einzustellen' (Einstellung).



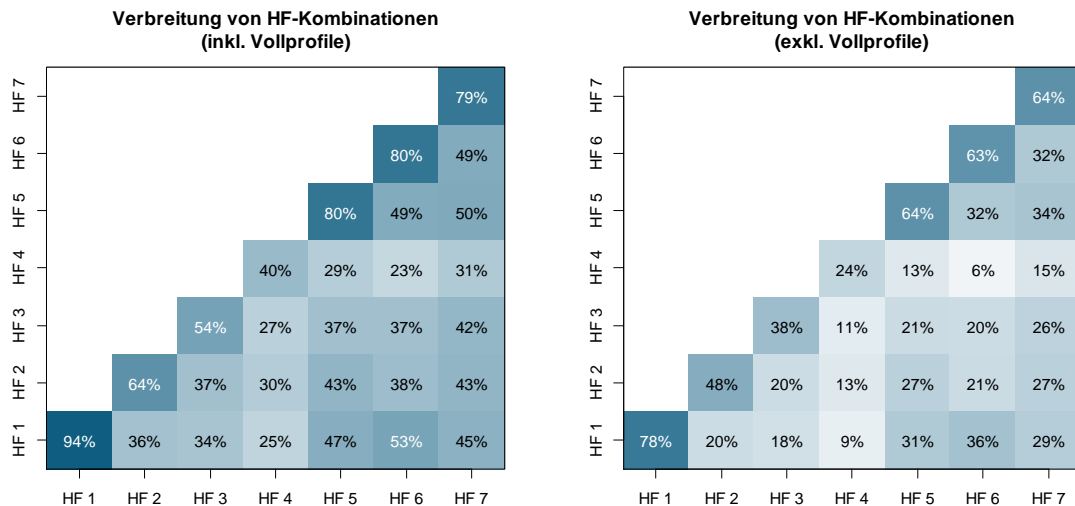
### Personalbedarfe in einzelnen Handlungsfeldern

Die folgende Grafik zeigt, wie hoch die Interviewpartner/innen den Personalbedarf in einzelnen Handlungsfeldern in dem Beruf einschätzen.



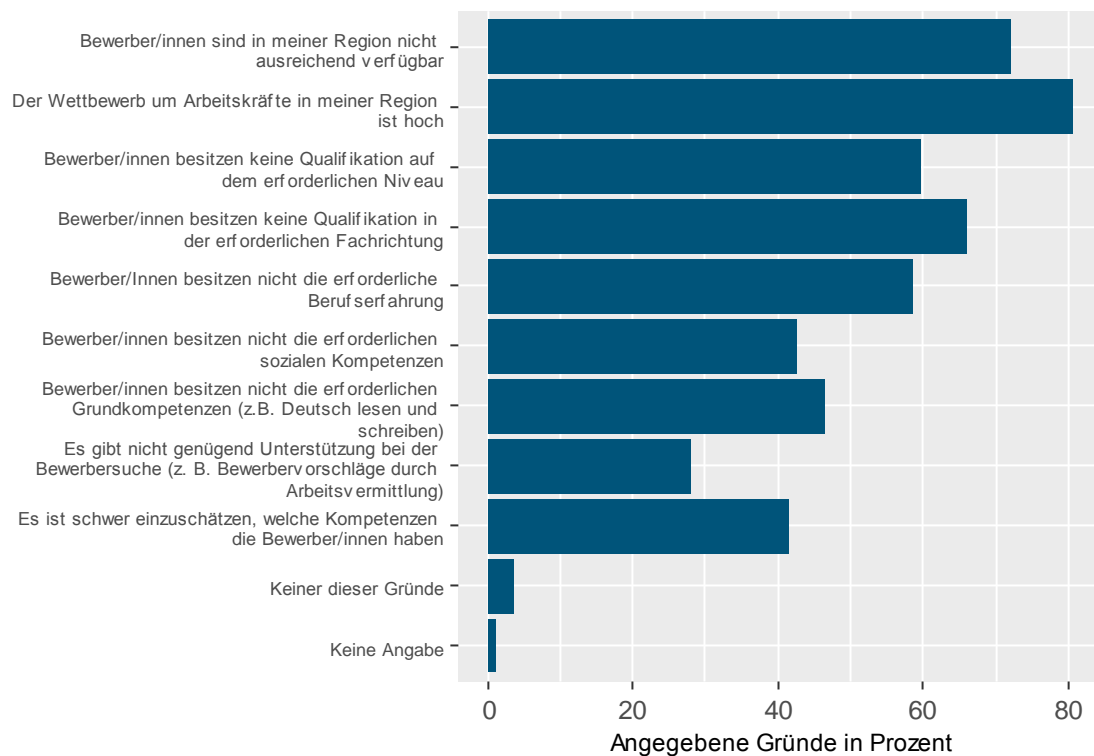
## Profile verschiedener Handlungsfelder

Die folgende Grafik zeigt den Anteil der Interviews, die unterschiedliche Handlungsfeldkombinationen in den jeweiligen betrieblichen Einsatzfeldern angeben. Von 100 Interviews geben 18% u.a. das Vollprofil an (und 15% ausschließlich das Vollprofil). Demgegenüber geben 82% mindestens ein anderes Profil an (und 79% ausschließlich andere Profile). 3% gaben kein Profil an.



## Gründe für Ablehnung von Bewerber/innen auf dem Arbeitsmarkt

Die folgende Grafik zeigt die von den Interviewpartner/innen ausgewählten Gründe, warum verfügbare Bewerber/innen nicht für offene Stellen im Betrieb eingestellt werden.



## 7.5. Datenreport

### Inhalt

Stichprobenbeschreibung.....	186
Frageblock E: Einstiegsfragen zu Fachkräftebedarf und -sicherung.....	189
E1: Fachkräftebedarf und -sicherung.....	189
E2: Fachkräftebedarf nach Anforderungsniveau .....	190
Frageblock C: Fachkräftesicherung .....	191
Frageblock B: Einstellungsfragen zu betrieblichen Einsatzfeldern.....	192
Überblick B1: Fragen zu einzelnen Handlungsfeldern der Berufe .....	192
Gärtner/in (Fachrichtung Garten- und Landschaftsbau) .....	194
Landwirt/in.....	196
Änderungsschneider/in oder Maßschneider/in.....	196
Fachkraft für Metalltechnik (Fachrichtung Konstruktionstechnik) oder Konstruktionsmechaniker/in.....	198
Fachkraft für Möbel-, Küchen-, Umzugsservice.....	200
Tischler/in.....	202
Verfahrensmechaniker/in für Kunststoff und Kautschuktechnik.....	204
Elektroniker/-in (Fachrichtung Energie- und Gebäudetechnik).....	206
Industrieelektriker/in (Fachrichtung Betriebstechnik) .....	210
Kraftfahrzeugmechatroniker/-in (Schwerpunkt Personenkraftwagentchnik) .....	212
Maschinen- und Anlagenführer/in (Schwerpunkt Metalltechnik) .....	214
Anlagenmechaniker/in für Sanitär-, Heizungs- und Klimatechnik.....	216
Ausbaufacharbeiter/in (Schwerpunkt Fliesen-, Platten- und Mosaikarbeiten) oder Fliesen-, Platten- und Mosaikleger/in.....	218
Bauten- und Objektbeschichter/in oder Maler/in.....	220
Hochbaufacharbeiter/-in (Schwerpunkt Maurerarbeiten) oder Maurer/in .....	222
Klempner/in.....	224
Tiefbaufacharbeiter/in (Schwerpunkt Straßenbauarbeiten) oder Straßenbauer/in .....	226
Bäcker/in.....	228
Fachkraft für Lebensmitteltechnik.....	230

Fachkraft im Gastgewerbe, Restaurantfachmann/-frau oder Hotelfachmann/-frau .....	232
Koch/Köchin .....	234
Altenpflegehelfer/in.....	236
Friseur/in .....	237
Hauswirtschaftler/in .....	239
Fachverkäufer/in im Lebensmittelhandwerk (Schwerpunkt Bäckerei) .....	241
Verkäufer/in.....	243
Fachinformatiker/in (Fachrichtung Systemintegration) .....	245
Berufskraftfahrer/in .....	247
Fachlagerist/in .....	249
Gebäudereiniger/in.....	251



## Stichprobenbeschreibung

### Anzahl von Interviews und Interviewpartner/innen

	Anzahl
Anzahl der Interviews	2907
Anzahl der Interviewpartner/innen	2549
Anzahl von Interviewpartner/innen mit zwei Interviews	358
Prozentualer Anteil von Interviewpartner/innen mit zwei Interviews	14

### Unternehmensgröße

	Anzahl der Interviewpartner/innen	Anzahl der Interviews
1 bis 9 Mitarbeiter	1137	1230
10 bis 49 Mitarbeiter	743	850
50 bis 249 Mitarbeiter	365	444
250 bis 499 Mitarbeiter	130	164
500 bis 999 Mitarbeiter	68	88
1000 bis 2499 Mitarbeiter	44	62
2500 und mehr Mitarbeiter	32	39
NA	30	30

### Bundesland

	Anzahl der Interviewpartner/innen	Anzahl der Interviews
Baden-Württemberg	332	366
Bayern	507	580
Berlin	106	120
Brandenburg	96	111
Bremen	25	28
Hamburg	55	63
Hessen	191	223
Mecklenburg-Vorpommern	61	75
Niedersachsen	241	278
Nordrhein-Westfalen	402	457
Rheinland-Pfalz	120	141
Saarland	26	27
Sachsen	145	163
Sachsen-Anhalt	75	87
Schleswig-Holstein	77	85
Thüringen	90	103
Keine Angabe	0	0

## Branche

	Anzahl der Interviewpartner/innen	Anzahl der Interviews
Baugewerbe	488	541
Sonstige/Andere Dienstleistungen	392	407
Herstellung und Verarbeitung von Konsumgütern	306	339
Einzelhandel, Großhandel und Handelsvermittlung	202	252
Herstellung und Verarbeitung von Industriegütern	165	192
Metall- und Elektroindustrie	158	186
Beherbergung und Gastronomie	157	207
Gesundheits- und Sozialwesen	145	197
Land- und Forstwirtschaft, Fischerei	140	143
Verkehr und Lagerei	93	113
Kraftfahrzeughandel und -reparatur	77	80
Maschinenbau, -installation und -reparatur; Fahrzeugbau	68	82
Wirtschaftliche, wissenschaftliche und freiberufliche Dienstleistungen	64	69
Energie- und Wasserversorgung; Abwasser- und Abfallentsorgung; Rückgewinnung	48	53
Information und Kommunikation	46	46

	Anzahl der Interviewpartner/innen	Anzahl der Interviews
Dienstleistungen, Verwaltung	804	926
Produzierendes Gewerbe, Handel, Verkehr	1745	1981

## Funktion

	Anzahl der Interviewpartner/innen	Anzahl der Interviews
Geschäftsführung	1492	1670
Personalabteilung/-wesen	697	838
Fachabteilung	97	112
NA.	263	287

## Telefonische Durchführung

	Anzahl der Interviewpartner/innen	Anzahl der Interviews
Telefonisch	2308	2638
Online	237	265
NA.	4	4

## Anzahl der Interviews pro Beruf

Berufe	N
Bäcker/in	102
Verkäufer/in	102
Fachkraft für Metalltechnik (Fachrichtung Konstruktionstechnik) oder Konstruktionsmechaniker/in	101
Maschinen- und Anlagenführer/in (Schwerpunkt Metalltechnik)	101
Anlagenmechaniker/in für Sanitär-, Heizungs- und Klimatechnik	101
Koch/Köchin	101
Friseur/in	101
Fachlagerist/in	101
Gärtner/in (Fachrichtung Garten- und Landschaftsbau)	100
Landwirt/in	100
Tischler/in	100
Verfahrensmechaniker/in für Kunststoff und Kautschuktechnik	100
Kraftfahrzeugmechatroniker/-in (Schwerpunkt Personenkraftwagenteknik)	100
Hochbaufacharbeiter/-in (Schwerpunkt Maurerarbeiten) oder Maurer/in	100
Klempner/in	100
Fachkraft für Lebensmitteltechnik	100
Fachkraft im Gastgewerbe, Restaurantfachmann/-frau oder Hotelfachmann/-frau	100
Altenpflegehelfer/in	100
Hauswirtschaftler/in	100
Fachverkäufer/in im Lebensmittelhandwerk (Schwerpunkt Bäckerei)	100
Berufskraftfahrer/in	100
Fachinformatiker/in (Fachrichtung Systemintegration)	99
Gebäudereiniger/in	97
Bauten- und Objektbeschichter/in oder Maler/in	96
Änderungsschneider/in oder Maßschneider/in	93
Tiefbaufacharbeiter/in (Schwerpunkt Straßenbauarbeiten) oder Straßenbauer/in	90
Elektroniker/-in (Fachrichtung Energie- und Gebäudetechnik)	88
Industrieelektriker/in (Fachrichtung Betriebstechnik)	88
Ausbaufacharbeiter/in (Schwerpunkt Fliesen-, Platten- und Mosaikarbeiten) oder Fliesen-, Platten- und Mosaikleger/in	84
Fachkraft für Möbel-, Küchen-, Umzugsservice	62

## Frageblock E: Einstiegsfragen zu Fachkräftebedarf und -sicherung

### E1: Fachkräftebedarf und -sicherung

#### Personalrekrutierung

			Stimme über- haupt nicht zu	Stimme nicht zu	Teils-teils	Stimme zu	Stimme voll zu	Keine Angabe
Aktuell	haben	wir	136	227	496	698	975	17
Schwierigkeiten		passendes						
Personal für offene Stellen								
zu finden								
Die Schwierigkeit		passendes	50	123	175	860	1275	66
Personal für offene Stellen								
zu finden hat in den letzten								
zehn Jahren zugenommen								
Die Schwierigkeit		passendes	45	107	257	854	1240	46
Personal für offene Stellen								
zu finden, wird								
voraussichtlich weiter								
zunehmen								

#### Gründe für Nicht-Einstellung von Bewerber/innen

	Anteil
Bewerber/innen sind in meiner Region nicht ausreichend verfügbar	0.78
Der Wettbewerb um Arbeitskräfte in meiner Region ist hoch	0.75
Bewerber/innen besitzen keine Qualifikation auf dem erforderlichen Niveau	0.66
Bewerber/innen besitzen keine Qualifikation in der erforderlichen Fachrichtung	0.64
Bewerber/Innen besitzen nicht die erforderliche Berufserfahrung	0.51
Bewerber/innen besitzen nicht die erforderlichen sozialen Kompetenzen	0.42
Bewerber/innen besitzen nicht die erforderlichen Grundkompetenzen (z.B. Deutsch lesen und schreiben)	0.48
Es gibt nicht genügend Unterstützung bei der Bewerbersuche (z. B. Bewerbervorschläge durch Arbeitsvermittlung)	0.34
Es ist schwer einzuschätzen, welche Kompetenzen die Bewerber/innen haben	0.48
Keiner dieser Gründe	0.02
Keine Angabe	0.01

## E2: Fachkräftebedarf nach Anforderungsniveau

Wie häufig haben Sie im vergangenen Jahr Arbeitnehmer/innen für Tätigkeiten auf den folgenden Anforderungsniveaus gesucht?

	Sehr selten	Selten	Manchmal	Häufig	Sehr häufig	Keine Angabe
Helfer	779	533	352	496	251	138
Fachkraft	280	322	439	957	504	47
Spezialist	1348	402	174	144	87	394

Hatten Sie bei der Suche Schwierigkeiten, geeignete Bewerber/innen für Tätigkeiten auf den folgenden Anforderungsniveaus zu finden:

	Ja	Nein	Keine Angabe
Helfer	710	429	98
Fachkraft	1696	211	40
Spezialist	321	149	329

## Frageblock C: Fachkräftesicherung

### C1.1 Maßnahmen zur Fachkräftesicherung

				Anteil
Durch Kompetenzen Deutschland sichtbar machen	von	Berufserfahrung Arbeitskräften	erworbene in	0.7
Nachqualifizierung Deutschland	von	Erwachsenen	in	0.77
Anwerbung europäischen Staaten	von	Fachkräften	aus	0.57
Anwerbung Drittstaaten	von	Fachkräften	aus	0.38
Erhöhung Jugendlichen in Deutschland	der	Ausbildungsbeteiligung	bei	0.82
Anwerbung europäischen Staaten	von	Auszubildenden	aus	0.56
Anwerbung Drittstaaten	von	Auszubildenden	aus	0.36
Keine dieser Möglichkeiten				0.01
Keine Angabe				0.03

### C1.2 Qualifikationsmaßnahmen U25

				Anteil
Durchlaufen Vollausbildung		einer	(dualen)	0.87
Schrittweise Nachqualifizierung betriebliche Teilqualifikationen)	Einsatzfelder	für	berufsbegleitende einzelne über	0.79
Schrittweise Nachqualifizierung (bspw. über Teilqualifikationen)	bis	zum	berufsbegleitende Vollabschluss	0.8
Durchlaufen einer Umschulung				0.74
Keine dieser Möglichkeiten				0.01
Keine Angabe				0.01

### C1.2 Qualifikationsmaßnahmen Ü25

				Anteil
Durchlaufen Vollausbildung		einer	(dualen)	0.65
Schrittweise Nachqualifizierung betriebliche Teilqualifikationen)	Einsatzfelder	für	berufsbegleitende einzelne über	0.83
Schrittweise Nachqualifizierung (bspw. über Teilqualifikationen)	bis	zum	berufsbegleitende Vollabschluss	0.8
Durchlaufen einer Umschulung				0.81
Keine dieser Möglichkeiten				0.03
Keine Angabe				0.01

## Frageblock B: Einstellungsfragen zu betrieblichen Einsatzfeldern

## Überblick B1: Fragen zu einzelnen Handlungsfeldern der Berufe

Zustimmungswerte 'Suche' ('Unser Betrieb sucht gegenwärtig eine solche Person')

berufe	N	Handlungs- feld1	Handlungs- feld2	Handlungs- feld3	Handlungs- feld4	Handlungs- feld5	Handlungs- feld6	Handlungs- feld7	Mittel- wert_HF	SD_HF
Gärtner/in (Fachrichtung Garten- und Landschafts- bau)	100	0.47	0.45	0.48	0.58	0.56	-	-	0.51	0.06
Landwirt/in	100	0.15	0.2	0.24	0.19	0.17	-	-	0.19	0.03
Änderungsschneider/in oder Maßschneider/in	93	0.26	0.19	0.24	0.22	0.32	-	-	0.25	0.05
Fachkraft für Metalltechnik (Fachrichtung Kon- struktionstechnik) oder Konstruktionsmechani- ker/in	101	0.42	0.28	0.36	0.26	0.31	-	-	0.33	0.06
Fachkraft für Möbel-, Küchen-, Umzugsservice	62	0.38	0.44	0.29	0.16	0.17	-	-	0.29	0.12
Tischler/in	100	0.35	0.33	0.21	0.24	0.33	0.17	-	0.27	0.07
Verfahrensmechaniker/in für Kunststoff und Kaut- schuktechnik	100	0.29	0.08	0.21	0.1	0.17	-	-	0.17	0.09
Elektroniker/-in (Fachrichtung Energie- und Gebäu- detechnik)	88	0.37	0.39	0.35	0.31	0.25	0.29	-	0.33	0.05
Industrieelektriker/in (Fachrichtung Betriebstech- nik)	88	0.28	0.29	0.39	0.27	-	-	-	0.31	0.06
Kraftfahrzeugmechatroniker/-in (Schwerpunkt Personenkraftwagenteknik)	100	0.36	0.3	0.35	0.27	0.26	-	-	0.31	0.05
Maschinen- und Anlagenführer/in (Schwerpunkt Metalltechnik)	101	0.34	0.25	0.2	0.21	-	-	-	0.25	0.06
Anlagenmechaniker/in für Sanitär-, Heizungs- und Klimatechnik	101	0.44	0.29	0.44	0.49	0.27	-	-	0.39	0.1
Ausbaufacharbeiter/in (Schwerpunkt Fliesen-, Platten- und Mosaikarbeiten) oder Fliesen-, Platten- und Mosaikleger/in	84	0.47	0.43	0.42	0.44	0.48	0.28	-	0.42	0.07
Bauten- und Objektbeschichter/in oder Maler/in	96	0.45	0.37	0.5	0.4	0.42	0.47	-	0.44	0.05
Hochbaufacharbeiter/-in (Schwerpunkt Maurerar- beiten) oder Maurer/in	100	0.48	0.46	0.45	0.46	0.41	0.42	-	0.45	0.03
Klempner/in	100	0.4	0.41	0.53	0.48	0.55	-	-	0.47	0.07
Tiefbaufacharbeiter/in (Schwerpunkt Straßenbau- arbeiten) oder Straßenbauer/in	90	0.49	0.55	0.63	0.44	0.37	-	-	0.5	0.1
Bäcker/in	102	0.42	0.44	0.37	0.33	0.39	0.37	-	0.39	0.04
Fachkraft für Lebensmitteltechnik	100	0.31	0.37	0.22	0.11	0.28	0.32	0.24	0.26	0.08
Fachkraft im Gastgewerbe, Restaurantfachmann/- frau oder Hotelfachmann/-frau	100	0.47	0.37	0.61	0.63	0.19	0.3	-	0.43	0.17
Koch/Köchin	101	0.45	0.46	0.4	0.34	0.37	0.21	0.47	0.39	0.09
Altenpflegehelfer/in	100	0.44	0.42	0.37	0.4	-	-	-	0.41	0.03
Friseur/in	101	0.35	0.41	0.3	0.42	0.3	-	-	0.36	0.06
Hauswirtschaftler/in	100	0.41	0.42	0.27	0.16	0.2	-	-	0.29	0.12
Fachverkäufer/in im Lebensmittelhandwerk (Schwerpunkt Bäckerei)	100	0.48	0.46	0.33	0.56	0.5	0.35	-	0.45	0.09
Verkäufer/in	102	0.31	0.43	0.3	0.24	0.21	-	-	0.3	0.08
Fachinformatiker/in (Fachrichtung Systemintegra- tion)	99	0.22	0.22	0.18	0.25	0.32	-	-	0.24	0.05
Berufskraftfahrer/in	100	0.32	0.23	0.45	0.51	0.3	0.18	-	0.33	0.13
Fachlagerist/in	101	0.34	0.31	0.35	0.35	0.35	-	-	0.34	0.02
Gebäudereiniger/in	97	0.71	0.56	0.45	0.39	0.55	-	-	0.53	0.12

## Zustimmungswerte 'Einstellung' ('Ich könnte mir vorstellen, diese Person bei Bedarf ein-zustellen')

berufe	N	Handlungs- feld1	Handlungs- feld2	Handlungs- feld3	Handlungs- feld4	Handlungs- feld5	Handlungs- feld6	Handlungs- feld7	Mittel- wert_HF	SD_HF
Gärtner/in (Fachrichtung Garten- und Landschafts- bau)	100	0.76	0.69	0.65	0.82	0.83	-	-	0.75	0.08
Landwirt/in	100	0.3	0.53	0.59	0.43	0.37	-	-	0.44	0.12
Änderungsschneider/in oder Maßschneider/in	93	0.58	0.52	0.58	0.59	0.67	-	-	0.59	0.05
Fachkraft für Metalltechnik (Fachrichtung Kon- struktionstechnik) oder Konstruktionsmechani- ker/in	101	0.7	0.56	0.67	0.53	0.53	-	-	0.6	0.08
Fachkraft für Möbel-, Küchen-, Umzugsservice	62	0.68	0.78	0.61	0.35	0.32	-	-	0.55	0.2
Tischler/in	100	0.65	0.55	0.47	0.51	0.55	0.34	-	0.51	0.1
Verfahrenstechnikmechaniker/in für Kunststoff und Kaut- schuktechnik	100	0.66	0.25	0.41	0.32	0.45	-	-	0.42	0.16
Elektroniker/-in (Fachrichtung Energie- und Gebäu- detechnik)	88	0.55	0.48	0.38	0.37	0.31	0.36	-	0.41	0.09
Industrieelektriker/in (Fachrichtung Betriebstech- nik)	88	0.55	0.49	0.53	0.44	-	-	-	0.5	0.05
Kraftfahrzeugmechatroniker/-in (Schwerpunkt Personenkraftwagenteknik)	100	0.58	0.51	0.47	0.34	0.33	-	-	0.45	0.11
Maschinen- und Anlagenführer/in (Schwerpunkt Metalltechnik)	101	0.69	0.57	0.54	0.47	-	-	-	0.57	0.09
Anlagenmechaniker/in für Sanitär-, Heizungs- und Klimatechnik	101	0.62	0.38	0.59	0.59	0.34	-	-	0.5	0.13
Ausbaufacharbeiter/in (Schwerpunkt Fliesen-, Platten- und Mosaikarbeiten) oder Fliesen-, Platten- und Mosaikleger/in	84	0.67	0.63	0.6	0.6	0.66	0.45	-	0.6	0.08
Bauten- und Objektbeschichter/in oder Maler/in	96	0.75	0.64	0.67	0.65	0.64	0.64	-	0.66	0.04
Hochbaufacharbeiter/-in (Schwerpunkt Maurer-ar- beiten) oder Maurer/in	100	0.75	0.7	0.66	0.69	0.66	0.59	-	0.68	0.05
Klempner/in	100	0.66	0.68	0.66	0.68	0.72	-	-	0.68	0.02
Tiefbaufacharbeiter/in (Schwerpunkt Straßenbau- arbeiten) oder Straßenbauer/in	90	0.77	0.78	0.8	0.62	0.55	-	-	0.7	0.11
Bäcker/in	102	0.79	0.78	0.71	0.65	0.72	0.69	-	0.72	0.05
Fachkraft für Lebensmitteltechnik	100	0.69	0.63	0.45	0.3	0.57	0.7	0.4	0.53	0.15
Fachkraft im Gastgewerbe, Restaurantfachmann/- frau oder Hotelfachmann/-frau	100	0.85	0.68	0.81	0.82	0.4	0.44	-	0.67	0.2
Koch/Köchin	101	0.88	0.76	0.71	0.63	0.57	0.38	0.77	0.67	0.16
Altenpflegehelfer/in	100	0.77	0.67	0.62	0.73	-	-	-	0.7	0.07
Friseur/in	101	0.6	0.54	0.4	0.64	0.55	-	-	0.55	0.09
Hauswirtschaftler/in	100	0.81	0.86	0.69	0.46	0.46	-	-	0.66	0.19
Fachverkäufer/in im Lebensmittelhandwerk (Schwerpunkt Bäckerei)	100	0.8	0.79	0.65	0.91	0.85	0.7	-	0.78	0.1
Verkäufer/in	102	0.58	0.76	0.64	0.58	0.58	-	-	0.63	0.08
Fachinformatiker/in (Fachrichtung Systemintegra- tion)	99	0.59	0.61	0.52	0.68	0.63	-	-	0.61	0.06
Berufskraftfahrer/in	100	0.56	0.44	0.55	0.64	0.51	0.22	-	0.49	0.15
Fachlagerist/in	101	0.85	0.74	0.84	0.8	0.79	-	-	0.8	0.04
Gebäudereiniger/in	97	0.96	0.89	0.75	0.7	0.81	-	-	0.82	0.1



## Gärtner/in (Fachrichtung Garten- und Landschaftsbau)

### B1: Bereitschaft zur Suche und Einstellung in einzelnen Handlungsfeldern

'Unser Betrieb sucht gegenwärtig eine solche Person' (Zeilenprozentwerte)

	Nein	Ja
Erdarbeiten ausführen und Maschinen bedienen (1)	53.19	46.81
Befestigte Flächen herstellen, Entwässerungssysteme einbauen (2)	54.95	45.05
Bauwerke herstellen (3)	51.69	48.31
Vegetationstechnische Arbeiten und Neupflanzungen durchführen (4)	42.42	57.58
Gärtnerische Pflegemaßnahmen durchführen (5)	44.44	55.56

'Ich könnte mir vorstellen, diese Person bei Bedarf ein-zustellen' (Zeilenprozentwerte)

	Nein	Ja
Erdarbeiten ausführen und Maschinen bedienen (1)	23.66	76.34
Befestigte Flächen herstellen, Entwässerungssysteme einbauen (2)	31.11	68.89
Bauwerke herstellen (3)	35.23	64.77
Vegetationstechnische Arbeiten und Neupflanzungen durchführen (4)	18.37	81.63
Gärtnerische Pflegemaßnahmen durchführen (5)	17.17	82.83

### B2: Betriebliche Bedarfe in den betrieblichen Einsatzfeldern (Zeilenprozentwerte)

	Kein Bedarf	Niedriger Bedarf	Mittelhoher Bedarf	Hoher Bedarf
Erdarbeiten ausführen und Maschinen bedienen (1)	35.05	19.59	29.9	15.46
Befestigte Flächen herstellen, Entwässerungssysteme einbauen (2)	38.54	14.58	26.04	20.83
Bauwerke herstellen (3)	43.75	12.5	20.83	22.92
Vegetationstechnische Arbeiten und Neupflanzungen durchführen (4)	17	19	28	36
Gärtnerische Pflegemaßnahmen durchführen (5)	19.19	13.13	25.25	42.42

### B3a: Profile insgesamt (bis zu 3 je Interview)

k.A.		162
	11111	34
	00011	31
	11100	15
	00001	9
	00100	7
	10011	7
	11000	5
	11011	5
	00010	4
	10000	4
	01000	3
	00110	2
	00111	2
	11010	2
	11101	2
	11110	2
	01001	1
	01100	1
	01111	1
	11001	1

### B3b: Verteilung von Profiltypen

	Gärtner/in (Fachrichtung Garten- und Landschaftsbau)
Interviews insgesamt	100
Interviews, die Vollprofil benannt haben	34
Interviews, die ausschließlich Vollprofil benannt haben	33
Interviews, die andere Profile benannt haben	63
Interviews, die ausschließlich andere Profile benannt haben	62
Interviews, weniger als 3 Profile benannt haben	90
Interviews, kein einziges Profil benannt haben	4

## Landwirt/in

### B1: Bereitschaft zur Suche und Einstellung in einzelnen Handlungsfeldern

'Unser Betrieb sucht gegenwärtig eine solche Person' (Zeilenprozentwerte)

	Nein	Ja
Schafe halten, Geflügel mästen und Eier produzieren (1)	84.71	15.29
Öl-/Hackfrüchte und Futterpflanzen produzieren (2)	80	20
Getreide und Mais produzieren (3)	76.09	23.91
Rinder halten, züchten und melken (4)	80.68	19.32
Schweine halten, züchten und mästen (5)	83.33	16.67

'Ich könnte mir vorstellen, diese Person bei Bedarf ein-zustellen' (Zeilenprozentwerte)

	Nein	Ja
Schafe halten, Geflügel mästen und Eier produzieren (1)	70.24	29.76
Öl-/Hackfrüchte und Futterpflanzen produzieren (2)	47.25	52.75
Getreide und Mais produzieren (3)	40.86	59.14
Rinder halten, züchten und melken (4)	56.82	43.18
Schweine halten, züchten und mästen (5)	63.1	36.9

### B2: Betriebliche Bedarfe in den betrieblichen Einsatzfeldern (Zeilenprozentwerte)

	Kein Bedarf	Niedriger Bedarf	Mittelhoher Bedarf	Hoher Bedarf
Schafe halten, Geflügel mästen und Eier produzieren (1)	73.91	13.04	7.61	5.43
Öl-/Hackfrüchte und Futterpflanzen produzieren (2)	55.43	19.57	16.3	8.7
Getreide und Mais produzieren (3)	43.48	29.35	18.48	8.7
Rinder halten, züchten und melken (4)	63.33	7.78	20	8.89
Schweine halten, züchten und mästen (5)	72.09	9.3	13.95	4.65

### B3a: Profile insgesamt (bis zu 3 je Interview)

k.A.		177
	01100	26
	00010	17
	00100	11
	10000	11
	01110	10
	00001	8
	01000	7
	11111	7
	00011	3
	00101	3
	01111	3
	10011	3
	01101	2
	10010	2
	11100	2
	11101	2
	00110	1
	01010	1
	10001	1
	11000	1
	11011	1
	11110	1

### B3b: Verteilung von Profiltypen

	Landwirt/in
Interviews insgesamt	100
Interviews, die Vollprofil benannt haben	7
Interviews, die ausschließlich Vollprofil benannt haben	7
Interviews, die andere Profile benannt haben	78
Interviews, die ausschließlich andere Profile benannt haben	78
Interviews, weniger als 3 Profile benannt haben	89
Interviews, kein einziges Profil benannt haben	15

## Änderungsschneider/in oder Maßschneider/in

### B1: Bereitschaft zur Suche und Einstellung in einzelnen Handlungsfeldern

'Unser Betrieb sucht gegenwärtig eine solche Person' (Zeilenprozentwerte)

	Nein	Ja
Aufträge erfassen und planen (1)	73.91	26.09
Kleidungsstücke bügeln (2)	81.11	18.89
Materialien zuschneiden (3)	75.82	24.18
Handarbeiten durchführen (4)	78.26	21.74
An der Nähmaschine arbeiten (5)	68.48	31.52

'Ich könnte mir vorstellen, diese Person bei Bedarf ein-zustellen' (Zeilenprozentwerte)

	Nein	Ja
Aufträge erfassen und planen (1)	42.39	57.61
Kleidungsstücke bügeln (2)	48.31	51.69
Materialien zuschneiden (3)	41.76	58.24
Handarbeiten durchführen (4)	41.3	58.7
An der Nähmaschine arbeiten (5)	32.97	67.03

### B2: Betriebliche Bedarfe in den betrieblichen Einsatzfeldern (Zeilenprozentwerte)

	Kein darf	Be- darf	Niedriger darf	Be- darf	Mittelhoher Bedarf	Hoher Bedarf
Aufträge erfassen und planen (1)	51.09		21.74		21.74	5.43
Kleidungsstücke bügeln (2)	46.07		25.84		21.35	6.74
Materialien zuschneiden (3)	39.78		23.66		23.66	12.9
Handarbeiten durchführen (4)	41.3		19.57		26.09	13.04
An der Nähmaschine arbeiten (5)	29.35		20.65		16.3	33.7

### B3a: Profile insgesamt (bis zu 3 je Interview)

k.A.		119
	10000	31
	11111	29
	01111	17
	00100	12
	01011	11
	00001	6
	00011	6
	00010	5
	00101	4
	00111	4
	10101	4
	01000	3
	01010	3
	01100	3
	01101	3
	10111	3
	11100	3
	01001	2
	11000	2
	11011	2
	11101	2
	00110	1
	01110	1

10010	1
10100	1
11001	1

### B3b: Verteilung von Profiltypen

	Änderungsschneider/in Maßschneider/in	oder
Interviews insgesamt		93
Interviews, die Vollprofil benannt haben		29
Interviews, die ausschließlich Vollprofil benannt haben		27
Interviews, die andere Profile benannt haben		63
Interviews, die ausschließlich andere Profile benannt haben		61
Interviews, weniger als 3 Profile benannt haben		74
Interviews, kein einziges Profil benannt haben		3

## Fachkraft für Metalltechnik (Fachrichtung Konstruktionstechnik) oder Konstruktionsmechaniker/in

### B1: Bereitschaft zur Suche und Einstellung in einzelnen Handlungsfeldern

'Unser Betrieb sucht gegenwärtig eine solche Person' (Zeilenprozentwerte)

	Nein	Ja
Bauteile mit handgeführten Werkzeugen und Maschinen herstellen (1)	58	42
Einzelteile mit Werkzeugmaschinen drehen und fräsen (2)	71.58	28.42
Baugruppen und Metallkonstruktionen demontieren und montieren (3)	63.64	36.36
Bleche und Rohre umformen und trennen (4)	74.47	25.53
Bauteile und Baugruppen schweißen (5)	69.07	30.93

'Ich könnte mir vorstellen, diese Person bei Bedarf ein-zustellen' (Zeilenprozentwerte)

	Nein	Ja
Bauteile mit handgeführten Werkzeugen und Maschinen herstellen (1)	30	70
Einzelteile mit Werkzeugmaschinen drehen und fräsen (2)	44.09	55.91
Baugruppen und Metallkonstruktionen demontieren und montieren (3)	32.99	67.01
Bleche und Rohre umformen und trennen (4)	47.31	52.69
Bauteile und Baugruppen schweißen (5)	46.88	53.12

### B2: Betriebliche Bedarfe in den betrieblichen Einsatzfeldern (Zeilenprozentwerte)

	Kein Bedarf	Niedriger Bedarf	Mittelhoher Bedarf	Hoher Bedarf
Bauteile mit handgeführten Werkzeugen und Maschinen herstellen (1)	21	33	29	17
Einzelteile mit Werkzeugmaschinen drehen und fräsen (2)	29.29	31.31	24.24	15.15
Baugruppen und Metallkonstruktionen demontieren und montieren (3)	19	28	31	22
Bleche und Rohre umformen und trennen (4)	39.8	25.51	19.39	15.31
Bauteile und Baugruppen schweißen (5)	33	22	26	19

### B3a: Profile insgesamt (bis zu 3 je Interview)

k.A.		119
	11111	33
	01000	22
	00001	19
	00100	13
	10000	13
	10100	10
	10111	8
	00010	7
	11000	6
	11100	6
	11110	5
	00011	4
	00110	4
	01010	4
	11101	4
	00101	3
	00111	3
	01011	3
	10001	3
	10101	3
	11010	3

	10010	2
	10110	2
	01001	1
	01101	1
	01110	1
	01111	1

### B3b: Verteilung von Profiltypen

	Fachkraft für Metalltechnik (Fachrichtung Konstruktionstechnik) oder Konstruktionsmechaniker/in
Interviews insgesamt	101
Interviews, die Vollprofil benannt haben	31
Interviews, die ausschließlich Vollprofil benannt haben	29
Interviews, die andere Profile benannt haben	70
Interviews, die ausschließlich andere Profile benannt haben	68
Interviews, weniger als 3 Profile benannt haben	68
Interviews, kein einziges Profil benannt haben	2



## Fachkraft für Möbel-, Küchen-, Umzugs-service

### B1: Bereitschaft zur Suche und Einstellung in einzelnen Handlungsfeldern

'Unser Betrieb sucht gegenwärtig eine solche Person' (Zeilenprozentwerte)

	Nein	Ja
Vorbereitung und Abnahme von Aufträgen durchführen (1)	62.07	37.93
Möbel demontieren und montieren (2)	55.93	44.07
Umzüge und Transporte durchführen (3)	71.19	28.81
Elektroarbeiten ausführen (4)	83.64	16.36
Anschlüsse an Wasserleitungen und Lüftungsanlagen herstellen (5)	82.76	17.24

'Ich könnte mir vorstellen, diese Person bei Bedarf ein-zustellen' (Zeilenprozentwerte)

	Nein	Ja
Vorbereitung und Abnahme von Aufträgen durchführen (1)	31.67	68.33
Möbel demontieren und montieren (2)	21.67	78.33
Umzüge und Transporte durchführen (3)	38.98	61.02
Elektroarbeiten ausführen (4)	65.45	34.55
Anschlüsse an Wasserleitungen und Lüftungsanlagen herstellen (5)	67.8	32.2

### B2: Betriebliche Bedarfe in den betrieblichen Einsatzfeldern (Zeilenprozentwerte)

	Kein Bedarf	Niedriger Bedarf	Mittelhoher Bedarf	Hoher Bedarf
Vorbereitung und Abnahme von Aufträgen durchführen (1)	33.33	31.67	21.67	13.33
Möbel demontieren und montieren (2)	23.33	25	18.33	33.33
Umzüge und Transporte durchführen (3)	50	15	13.33	21.67
Elektroarbeiten ausführen (4)	59.65	15.79	14.04	10.53
Anschlüsse an Wasserleitungen und Lüftungsanlagen herstellen (5)	54.39	22.81	12.28	10.53

### B3a: Profile insgesamt (bis zu 3 je Interview)

k.A.		88
	10000	19
	11111	15
	01000	8
	01100	7
	01111	7
	11000	7
	00100	5
	01011	5
	11100	4
	00001	3
	00010	3
	00011	2
	01101	2
	10100	2
	11001	2
	11011	2
	11110	2
	00111	1
	01010	1
	10001	1

### B3b: Verteilung von Profiltypen

	Fachkraft für Möbel-, Küchen-, Umzugsser- vice
Interviews insgesamt	62
Interviews, die Vollprofil benannt haben	15
Interviews, die ausschließlich Vollprofil benannt haben	12
Interviews, die andere Profile benannt haben	46
Interviews, die ausschließlich andere Profile benannt haben	43
Interviews, weniger als 3 Profile benannt haben	54
Interviews, kein einziges Profil benannt haben	4

## Tischler/in

### B1: Bereitschaft zur Suche und Einstellung in einzelnen Handlungsfeldern

'Unser Betrieb sucht gegenwärtig eine solche Person' (Zeilenprozentwerte)

	Nein	Ja
Produkte an Holzbearbeitungsmaschinen herstellen (1)	64.65	35.35
Einfache Produkte in Einzelfertigung herstellen und zusammenbauen (2)	67.35	32.65
Oberflächen beschichten, lackieren und veredeln (3)	79.38	20.62
Möbel demontieren und montieren (4)	76.29	23.71
Bauelemente demontieren und montieren (5)	66.67	33.33
Wartungs- und Instandhaltungsarbeiten durchführen (6)	82.8	17.2

'Ich könnte mir vorstellen, diese Person bei Bedarf ein-zustellen' (Zeilenprozentwerte)

	Nein	Ja
Produkte an Holzbearbeitungsmaschinen herstellen (1)	35.35	64.65
Einfache Produkte in Einzelfertigung herstellen und zusammenbauen (2)	44.9	55.1
Oberflächen beschichten, lackieren und veredeln (3)	53.06	46.94
Möbel demontieren und montieren (4)	48.96	51.04
Bauelemente demontieren und montieren (5)	45.16	54.84
Wartungs- und Instandhaltungsarbeiten durchführen (6)	65.59	34.41

### B2: Betriebliche Bedarfe in den betrieblichen Einsatzfeldern (Zeilenprozentwerte)

	Kein Bedarf	Niedriger Bedarf	Mittelhoher Bedarf	Hoher Bedarf
Produkte an Holzbearbeitungsmaschinen herstellen (1)	31	21	26	22
Einfache Produkte in Einzelfertigung herstellen und zusammenbauen (2)	37	23	21	19
Oberflächen beschichten, lackieren und veredeln (3)	42.42	21.21	23.23	13.13
Möbel demontieren und montieren (4)	45.92	21.43	19.39	13.27
Bauelemente demontieren und montieren (5)	46.46	9.09	20.2	24.24
Wartungs- und Instandhaltungsarbeiten durchführen (6)	50.51	21.21	12.12	16.16

### B3a: Profile insgesamt (bis zu 3 je Interview)

k.A.		150
	111111	30
	100000	11
	001000	10
	010000	7
	110000	7
	111000	7
	000010	6
	111100	6
	000001	5
	000110	5
	000111	5
	001111	5
	111110	5
	000100	4
	111001	4
	000011	2
	010111	2
	011000	2
	101100	2

110011	2
110111	2
111010	2
000101	1
001001	1
001010	1
001110	1
010010	1
010011	1
010100	1
011011	1
011110	1
100001	1
100100	1
101000	1
101001	1
101111	1
110001	1
110010	1
110100	1
110101	1
111011	1

### B3b: Verteilung von Profiltypen

	Tischler/in
Interviews insgesamt	100
Interviews, die Vollprofil benannt haben	30
Interviews, die ausschließlich Vollprofil benannt haben	30
Interviews, die andere Profile benannt haben	68
Interviews, die ausschließlich andere Profile benannt haben	68
Interviews, weniger als 3 Profile benannt haben	86
Interviews, kein einziges Profil benannt haben	2

## Verfahrensmechaniker/in für Kunststoff und Kautschuktechnik

### B1: Bereitschaft zur Suche und Einstellung in einzelnen Handlungsfeldern

'Unser Betrieb sucht gegenwärtig eine solche Person' (Zeilenprozentwerte)

	Nein	Ja
Formteile durch Spritzgießen herstellen (1)	71.28	28.72
Formteile durch Blasformen herstellen (2)	91.67	8.33
Halbzeuge durch Extrusion herstellen (3)	78.89	21.11
Formteile durch Pressen herstellen (4)	89.66	10.34
Bauteile durch Bearbeitung von Halbzeugen herstellen (5)	83.15	16.85

'Ich könnte mir vorstellen, diese Person bei Bedarf ein-zustellen' (Zeilenprozentwerte)

	Nein	Ja
Formteile durch Spritzgießen herstellen (1)	33.7	66.3
Formteile durch Blasformen herstellen (2)	75.29	24.71
Halbzeuge durch Extrusion herstellen (3)	58.89	41.11
Formteile durch Pressen herstellen (4)	67.82	32.18
Bauteile durch Bearbeitung von Halbzeugen herstellen (5)	55.06	44.94

### B2: Betriebliche Bedarfe in den betrieblichen Einsatzfeldern (Zeilenprozentwerte)

	Kein Bedarf	Niedriger Bedarf	Mittelhoher Bedarf	Hoher Bedarf
Formteile durch Spritzgießen herstellen (1)	46.32	22.11	22.11	9.47
Formteile durch Blasformen herstellen (2)	82.8	10.75	3.23	3.23
Halbzeuge durch Extrusion herstellen (3)	65.96	9.57	18.09	6.38
Formteile durch Pressen herstellen (4)	71.28	14.89	9.57	4.26
Bauteile durch Bearbeitung von Halbzeugen herstellen (5)	57.73	22.68	11.34	8.25

### B3a: Profile insgesamt (bis zu 3 je Interview)

k.A.		158
	10000	41
	00001	17
	00100	16
	11111	11
	01000	10
	00010	5
	10001	4
	10111	4
	00011	3
	01100	3
	01111	3
	10010	3
	11110	3
	00101	2
	00111	2
	10011	2
	10100	2
	10101	2
	11010	2
	11011	2
	01010	1
	01011	1
	11000	1

11001	1
11100	1

### B3b: Verteilung von Profiltypen

	Verfahrensmechaniker/in für Kunststoff und Kautschuktech- nik
Interviews insgesamt	100
Interviews, die Vollprofil benannt haben	11
Interviews, die ausschließlich Vollprofil benannt haben	11
Interviews, die andere Profile benannt haben	85
Interviews, die ausschließlich andere Profile benannt haben	85
Interviews, weniger als 3 Profile benannt haben	86
Interviews, kein einziges Profil benannt haben	4

## Elektroniker/-in (Fachrichtung Energie- und Gebäudetechnik)

### B1: Bereitschaft zur Suche und Einstellung in einzelnen Handlungsfeldern

'Unser Betrieb sucht gegenwärtig eine solche Person' (Zeilenprozentwerte)

	Nein	Ja
Elektroinstallationen vor- und nachbereiten (1)	62.96	37.04
Elektrische Betriebsmittel montieren und installieren (2)	61.45	38.55
Elektrische Anlagen in Betrieb nehmen und instand halten (3)	65.06	34.94
Steuerungen und Antriebssysteme montieren und installieren (4)	68.75	31.25
Ortsveränderliche elektrische Geräte instand halten (5)	74.68	25.32
Energietechnische Anlagen errichten und instand halten (6)	70.59	29.41

'Ich könnte mir vorstellen, diese Person bei Bedarf ein-zustellen' (Zeilenprozentwerte)

	Nein	Ja
Elektroinstallationen vor- und nachbereiten (1)	44.71	55.29
Elektrische Betriebsmittel montieren und installieren (2)	52.38	47.62
Elektrische Anlagen in Betrieb nehmen und instand halten (3)	61.9	38.1
Steuerungen und Antriebssysteme montieren und installieren (4)	62.96	37.04
Ortsveränderliche elektrische Geräte instand halten (5)	68.75	31.25
Energietechnische Anlagen errichten und instand halten (6)	63.95	36.05

### B2: Betriebliche Bedarfe in den betrieblichen Einsatzfeldern (Zeilenprozentwerte)

	Kein Bedarf	Niedriger Bedarf	Mittelhoher Bedarf	Hoher Bedarf
Elektroinstallationen vor- und nachbereiten (1)	28.24	21.18	29.41	21.18
Elektrische Betriebsmittel montieren und installieren (2)	27.06	22.35	22.35	28.24
Elektrische Anlagen in Betrieb nehmen und instand halten (3)	25.88	18.82	21.18	34.12
Steuerungen und Antriebssysteme montieren und installieren (4)	26.19	22.62	25	26.19
Ortsveränderliche elektrische Geräte instand halten (5)	32.14	25	20.24	22.62
Energietechnische Anlagen errichten und instand halten (6)	29.76	16.67	22.62	30.95

### B3a: Profile insgesamt (bis zu 3 je Interview)

k.A.		143
	111111	36
	000001	10
	000010	7
	110000	6
	000100	4
	100000	4
	111101	4
	000011	3
	000111	3
	001010	3
	001100	3
	001101	3
	111001	3
	111110	3
	001000	2
	011111	2
	110001	2
	111010	2
	000101	1
	000110	1

001001	1
010000	1
010011	1
010100	1
010101	1
010110	1
011011	1
011100	1
011110	1
100100	1
101000	1
101001	1
101010	1
101011	1
101101	1
110101	1
111000	1
111011	1
111100	1

### B3b: Verteilung von Profiltypen

	Elektroniker/-in (Fach- richtung Energie- und Gebäudetechnik)
Interviews insgesamt	88
Interviews, die Vollprofil benannt haben	36
Interviews, die ausschließlich Vollprofil benannt haben	34
Interviews, die andere Profile benannt haben	48
Interviews, die ausschließlich andere Profile benannt haben	46
Interviews, weniger als 3 Profile benannt haben	74
Interviews, kein einziges Profil benannt haben	6



## Industrieelektriker/in (Fachrichtung Betriebstechnik)

### B1: Bereitschaft zur Suche und Einstellung in einzelnen Handlungsfeldern

'Unser Betrieb sucht gegenwärtig eine solche Person' (Zeilenprozentwerte)

	Nein	Ja
Komponenten und Betriebsmittel bearbeiten und montieren (1)	72.09	27.91
Elektrische Anlagen und Maschinen installieren (2)	71.08	28.92
Elektrische Anlagen, Maschinen und Geräte instand setzen (3)	61.18	38.82
Elektrische Anlagen, Maschinen und Geräte in Betrieb nehmen (4)	72.94	27.06

'Ich könnte mir vorstellen, diese Person bei Bedarf ein-zustellen' (Zeilenprozentwerte)

	Nein	Ja
Komponenten und Betriebsmittel bearbeiten und montieren (1)	44.71	55.29
Elektrische Anlagen und Maschinen installieren (2)	50.6	49.4
Elektrische Anlagen, Maschinen und Geräte instand setzen (3)	47.06	52.94
Elektrische Anlagen, Maschinen und Geräte in Betrieb nehmen (4)	55.81	44.19

### B2: Betriebliche Bedarfe in den betrieblichen Einsatzfeldern (Zeilenprozentwerte)

	Kein Bedarf	Niedriger Bedarf	Mittelhoher Bedarf	Hoher Bedarf
Komponenten und Betriebsmittel bearbeiten und montieren (1)	22.62	35.71	27.38	14.29
Elektrische Anlagen und Maschinen installieren (2)	15.48	26.19	35.71	22.62
Elektrische Anlagen, Maschinen und Geräte instand setzen (3)	12.05	26.51	34.94	26.51
Elektrische Anlagen, Maschinen und Geräte in Betrieb nehmen (4)	9.52	30.95	35.71	23.81

### B3a: Profile insgesamt (bis zu 3 je Interview)

k.A.		124
1111		38
1000		24
0100		15
0111		12
0010		11
0011		11
0001		6
1100		6
1011		5
1101		3
0101		2
0110		2
1001		2
1110		2
1010		1

### B3b: Verteilung von Profiltypen

	Industrieelektriker/in (Fachrichtung Betriebstechnik)
Interviews insgesamt	88
Interviews, die Vollprofil benannt haben	38
Interviews, die ausschließlich Vollprofil benannt haben	34
Interviews, die andere Profile benannt haben	47
Interviews, die ausschließlich andere Profile benannt haben	43
Interviews, weniger als 3 Profile benannt haben	72

		Industrieelektriker/in (Fachrichtung Betriebstechnik)
Interviews, kein einziges Profil benannt haben		7

## Kraftfahrzeugmechatroniker/-in (Schwerpunkt Personenkraftwagentechnik)

### B1: Bereitschaft zur Suche und Einstellung in einzelnen Handlungsfeldern

'Unser Betrieb sucht gegenwärtig eine solche Person' (Zeilenprozentwerte)

	Nein	Ja
Standardisierte Service- und Wartungsarbeiten durchführen (1)	63.92	36.08
Verschleißbehaftete mechanische und elektrische Systeme instand setzen (2)	70.1	29.9
Mechanische und elektrische Systeme demontieren und montieren (3)	64.95	35.05
Mechatronische Systeme reparieren (4)	73.47	26.53
Fahrzeugsysteme mit Expertensystemen diagnostizieren (5)	74.49	25.51

'Ich könnte mir vorstellen, diese Person bei Bedarf ein-zustellen' (Zeilenprozentwerte)

	Nein	Ja
Standardisierte Service- und Wartungsarbeiten durchführen (1)	41.67	58.33
Verschleißbehaftete mechanische und elektrische Systeme instand setzen (2)	48.98	51.02
Mechanische und elektrische Systeme demontieren und montieren (3)	53.12	46.88
Mechatronische Systeme reparieren (4)	66.33	33.67
Fahrzeugsysteme mit Expertensystemen diagnostizieren (5)	66.67	33.33

### B2: Betriebliche Bedarfe in den betrieblichen Einsatzfeldern (Zeilenprozentwerte)

	Kein Bedarf	Niedriger Bedarf	Mittelhoher Bedarf	Hoher Bedarf
Standardisierte Service- und Wartungsarbeiten durchführen (1)	26	16	31	27
Verschleißbehaftete mechanische und elektrische Systeme instand setzen (2)	24	16	28	32
Mechanische und elektrische Systeme demontieren und montieren (3)	26	16	27	31
Mechatronische Systeme reparieren (4)	24	17	23	36
Fahrzeugsysteme mit Expertensystemen diagnostizieren (5)	26	18	19	37

### B3a: Profile insgesamt (bis zu 3 je Interview)

k.A.		167
	11111	74
	00001	9
	10000	5
	11110	5
	11000	4
	00010	3
	00011	3
	00100	3
	01110	3
	11100	3
	00101	2
	00110	2
	00111	2
	01000	2
	10001	2
	11010	2
	11101	2
	01010	1
	01011	1
	01100	1

01111	1
10110	1
10111	1
11011	1

### B3b: Verteilung von Profiltypen

	Kraftfahrzeugmechatroniker/-in (Schwerpunkt Personenkraftwagen- technik)
Interviews insgesamt	100
Interviews, die Vollprofil benannt haben	70
Interviews, die ausschließlich Vollprofil benannt haben	65
Interviews, die andere Profile benannt haben	29
Interviews, die ausschließlich andere Profile benannt haben	24
Interviews, weniger als 3 Profile benannt haben	88
Interviews, kein einziges Profil benannt haben	6

## Maschinen- und Anlagenführer/in (Schwerpunkt Metalltechnik)

### B1: Bereitschaft zur Suche und Einstellung in einzelnen Handlungsfeldern

'Unser Betrieb sucht gegenwärtig eine solche Person' (Zeilenprozentwerte)

	Nein	Ja
Werkstücke an Maschinen und Anlagen zerspanen und trennen (1)	65.62	34.38
Werkstücke an Maschinen und Anlagen umformen (2)	74.74	25.26
Werkstücke an Maschinen, an Anlagen und am Arbeitsplatz fügen (3)	79.57	20.43
Maschinen und Anlagen warten (4)	79	21

'Ich könnte mir vorstellen, diese Person bei Bedarf ein-zustellen' (Zeilenprozentwerte)

	Nein	Ja
Werkstücke an Maschinen und Anlagen zerspanen und trennen (1)	30.93	69.07
Werkstücke an Maschinen und Anlagen umformen (2)	43.16	56.84
Werkstücke an Maschinen, an Anlagen und am Arbeitsplatz fügen (3)	45.65	54.35
Maschinen und Anlagen warten (4)	53.47	46.53

### B2: Betriebliche Bedarfe in den betrieblichen Einsatzfeldern (Zeilenprozentwerte)

	Kein Bedarf	Niedriger Bedarf	Mittelhoher Bedarf	Hoher Bedarf
Werkstücke an Maschinen und Anlagen zerspanen und trennen (1)	33	27	32	8
Werkstücke an Maschinen und Anlagen umformen (2)	45	29	17	9
Werkstücke an Maschinen, an Anlagen und am Arbeitsplatz fügen (3)	43.43	28.28	21.21	7.07
Maschinen und Anlagen warten (4)	38	30	23	9

### B3a: Profile insgesamt (bis zu 3 je Interview)

k.A.		143
	0001	30
	1111	26
	1000	18
	0010	15
	1110	15
	0100	13
	1100	6
	1101	6
	0011	5
	0110	5
	1001	5
	1010	5
	1011	5
	0101	4
	0111	2

### B3b: Verteilung von Profiltypen

	Maschinen- und Anlagenführer/in (Schwerpunkt Metalltechnik)
Interviews insgesamt	101
Interviews, die Vollprofil benannt haben	26
Interviews, die ausschließlich Vollprofil benannt haben	23
Interviews, die andere Profile benannt haben	71
Interviews, die ausschließlich andere Profile benannt haben	68

	Maschinen- und Anlagen- führer/in (Schwerpunkt Metalltechnik)
Interviews, weniger als 3 Profile benannt haben	82
Interviews, kein einziges Profil benannt haben	7

## Anlagenmechaniker/in für Sanitär-, Heizungs- und Klimatechnik

### B1: Bereitschaft zur Suche und Einstellung in einzelnen Handlungsfeldern

'Unser Betrieb sucht gegenwärtig eine solche Person' (Zeilenprozentwerte)

	Nein	Ja
Rohre installieren (1)	56.44	43.56
Raumlufthechnische Anlagen erstellen (2)	70.71	29.29
Heizungsanlagen erstellen (3)	55.67	44.33
Sanitäre Anlagen erstellen (4)	51.02	48.98
Thermische Solaranlagen erstellen (5)	73.47	26.53

'Ich könnte mir vorstellen, diese Person bei Bedarf ein-zustellen' (Zeilenprozentwerte)

	Nein	Ja
Rohre installieren (1)	37.62	62.38
Raumlufthechnische Anlagen erstellen (2)	62.24	37.76
Heizungsanlagen erstellen (3)	41.24	58.76
Sanitäre Anlagen erstellen (4)	40.82	59.18
Thermische Solaranlagen erstellen (5)	66.33	33.67

### B2: Betriebliche Bedarfe in den betrieblichen Einsatzfeldern (Zeilenprozentwerte)

	Kein Bedarf	Niedriger Bedarf	Mittelhoher Bedarf	Hoher Bedarf
Rohre installieren (1)	24	9	26	41
Raumlufthechnische Anlagen erstellen (2)	42	20	18	20
Heizungsanlagen erstellen (3)	30	4	10	56
Sanitäre Anlagen erstellen (4)	28	4	13	55
Thermische Solaranlagen erstellen (5)	37	15	23	25

### B3a: Profile insgesamt (bis zu 3 je Interview)

k.A.		166
	11111	49
	10000	13
	01000	9
	10111	9
	10110	8
	00001	7
	11110	6
	10010	5
	00010	4
	00011	3
	01100	3
	11000	3
	00100	2
	00110	2
	00111	2
	01001	2
	01111	2
	10100	2
	00101	1
	01101	1
	10101	1
	11010	1
	11100	1

11101	1
-------	---

### B3b: Verteilung von Profiltypen

	Anlagenmechaniker/in für Sanitär-, Heizungs- und Kli- matechnik
Interviews insgesamt	101
Interviews, die Vollprofil benannt haben	45
Interviews, die ausschließlich Vollprofil benannt haben	43
Interviews, die andere Profile benannt haben	54
Interviews, die ausschließlich andere Profile benannt haben	52
Interviews, weniger als 3 Profile benannt haben	89
Interviews, kein einziges Profil benannt haben	4



## Ausbaufacharbeiter/in (Schwerpunkt Fliesen-, Platten- und Mosaikarbeiten) oder Fliesen-, Platten- und Mosaikleger/in

### B1: Bereitschaft zur Suche und Einstellung in einzelnen Handlungsfeldern

#### 'Unser Betrieb sucht gegenwärtig eine solche Person' (Zeilenprozentwerte)

	Nein	Ja
Wandfliesen im Dünnbett verlegen (1)	53.09	46.91
Bodenfliesen im Dünnbett verlegen (2)	56.79	43.21
Zubehör und zusätzliche Materialien einbauen (3)	58.02	41.98
Spezielle Fliesen- und Plattenverlegearbeiten durchführen (4)	56.25	43.75
Dämm-, Trockenbau-, Putz- und Estricharbeiten durchführen (5)	52.44	47.56
Einfache Hochbauarbeiten durchführen (6)	71.79	28.21

#### 'Ich könnte mir vorstellen, diese Person bei Bedarf ein-zustellen' (Zeilenprozentwerte)

	Nein	Ja
Wandfliesen im Dünnbett verlegen (1)	32.93	67.07
Bodenfliesen im Dünnbett verlegen (2)	36.59	63.41
Zubehör und zusätzliche Materialien einbauen (3)	40.24	59.76
Spezielle Fliesen- und Plattenverlegearbeiten durchführen (4)	40	60
Dämm-, Trockenbau-, Putz- und Estricharbeiten durchführen (5)	34.15	65.85
Einfache Hochbauarbeiten durchführen (6)	55.13	44.87

### B2: Betriebliche Bedarfe in den betrieblichen Einsatzfeldern (Zeilenprozentwerte)

	Kein Bedarf	Niedriger Bedarf	Mittelhoher Bedarf	Hoher Bedarf
Wandfliesen im Dünnbett verlegen (1)	28.4	14.81	22.22	34.57
Bodenfliesen im Dünnbett verlegen (2)	24.69	16.05	23.46	35.8
Zubehör und zusätzliche Materialien einbauen (3)	25.93	17.28	27.16	29.63
Spezielle Fliesen- und Plattenverlegearbeiten durchführen (4)	22.5	18.75	18.75	40
Dämm-, Trockenbau-, Putz- und Estricharbeiten durchführen (5)	31.33	13.25	24.1	31.33
Einfache Hochbauarbeiten durchführen (6)	43.04	16.46	17.72	22.78

### B3a: Profile insgesamt (bis zu 3 je Interview)

k.A.		128
	111111	27
	000010	18
	000001	13
	111100	13
	111110	9
	000011	8
	111101	6
	000100	5
	001000	3
	110100	3
	111000	3
	001011	2
	000101	1
	000111	1
	001100	1
	010000	1
	010100	1
	010110	1
	011011	1

011100	1
101101	1
110000	1
110010	1
110011	1
111010	1
111011	1

### B3b: Verteilung von Profiltypen

	Ausbaufacharbeiter/in (Schwerpunkt Fliesen-, Platten- und Mosaikarbeiten) oder Fliesen-, Platten- und Mosaik- leger/in
Interviews insgesamt	84
Interviews, die Vollprofil benannt haben	27
Interviews, die ausschließlich Vollprofil benannt haben	26
Interviews, die andere Profile benannt haben	51
Interviews, die ausschließlich andere Profile benannt haben	50
Interviews, weniger als 3 Profile benannt haben	67
Interviews, kein einziges Profil benannt haben	7

## Bauten- und Objektbeschichter/in oder Maler/in

### B1: Bereitschaft zur Suche und Einstellung in einzelnen Handlungsfeldern

'Unser Betrieb sucht gegenwärtig eine solche Person' (Zeilenprozentwerte)

	Nein	Ja
Innen und außen anstreichen (1)	54.95	45.05
Objekte lackieren (2)	62.64	37.36
Putzarbeiten durchführen (3)	50	50
Trockenbauarbeiten durchführen (4)	59.55	40.45
Tapeten und Bodenbeläge kleben (5)	58.43	41.57
Dämmarbeiten durchführen (6)	52.81	47.19

'Ich könnte mir vorstellen, diese Person bei Bedarf ein-zustellen' (Zeilenprozentwerte)

	Nein	Ja
Innen und außen anstreichen (1)	25.27	74.73
Objekte lackieren (2)	36.26	63.74
Putzarbeiten durchführen (3)	33.33	66.67
Trockenbauarbeiten durchführen (4)	35.23	64.77
Tapeten und Bodenbeläge kleben (5)	36.36	63.64
Dämmarbeiten durchführen (6)	35.96	64.04

### B2: Betriebliche Bedarfe in den betrieblichen Einsatzfeldern (Zeilenprozentwerte)

	Kein Bedarf	Niedriger Bedarf	Mittelhoher Bedarf	Be- darf	Hoher Bedarf
Innen und außen anstreichen (1)	20.43	15.05		30.11	34.41
Objekte lackieren (2)	32.26	16.13		30.11	21.51
Putzarbeiten durchführen (3)	18.68	16.48		23.08	41.76
Trockenbauarbeiten durchführen (4)	30.11	23.66		29.03	17.2
Tapeten und Bodenbeläge kleben (5)	26.6	17.02		20.21	36.17
Dämmarbeiten durchführen (6)	26.6	20.21		17.02	36.17

### B3a: Profile insgesamt (bis zu 3 je Interview)

k.A.		142
	111111	38
	000100	12
	000010	7
	000101	7
	101001	7
	010000	6
	111010	6
	001000	5
	110010	5
	001001	4
	001100	4
	001101	4
	110000	4
	111001	4
	111011	4
	101101	3
	111000	3
	000011	2
	000110	2
	100010	2

100111	2
101111	2
110001	2
110011	2
000001	1
000111	1
010110	1
011111	1
100000	1
101000	1
101011	1
101100	1
111110	1

### B3b: Verteilung von Profiltypen

	Bauten- und Objektbeschich- ter/in oder Maler/in
Interviews insgesamt	96
Interviews, die Vollprofil benannt haben	36
Interviews, die ausschließlich Vollprofil benannt haben	35
Interviews, die andere Profile benannt haben	59
Interviews, die ausschließlich andere Profile benannt haben	58
Interviews, weniger als 3 Profile benannt haben	76
Interviews, kein einziges Profil benannt haben	2

## Hochbaufacharbeiter/-in (Schwerpunkt Maurerarbeiten) oder Maurer/in

### B1: Bereitschaft zur Suche und Einstellung in einzelnen Handlungsfeldern

'Unser Betrieb sucht gegenwärtig eine solche Person' (Zeilenprozentwerte)

	Nein	Ja
Einfache einschalige Baukörper herstellen (1)	51.55	48.45
Bauwerke erschließen (2)	54.26	45.74
Baukörper mit tragenden Funktionen herstellen (3)	55.32	44.68
Baukörper abdichten und dämmen (4)	53.68	46.32
Einfache Ausbauarbeiten durchführen (5)	58.51	41.49
Besondere Bauteile und Sichtmauerwerk herstellen (6)	58.06	41.94

'Ich könnte mir vorstellen, diese Person bei Bedarf ein-zustellen' (Zeilenprozentwerte)

	Nein	Ja
Einfache einschalige Baukörper herstellen (1)	25.25	74.75
Bauwerke erschließen (2)	30.21	69.79
Baukörper mit tragenden Funktionen herstellen (3)	34.38	65.62
Baukörper abdichten und dämmen (4)	30.53	69.47
Einfache Ausbauarbeiten durchführen (5)	33.7	66.3
Besondere Bauteile und Sichtmauerwerk herstellen (6)	41.05	58.95

### B2: Betriebliche Bedarfe in den betrieblichen Einsatzfeldern (Zeilenprozentwerte)

	Kein Bedarf	Niedriger Bedarf	Mittelhoher Bedarf	Hoher Bedarf
Einfache einschalige Baukörper herstellen (1)	21.65	22.68	35.05	20.62
Bauwerke erschließen (2)	33.68	18.95	31.58	15.79
Baukörper mit tragenden Funktionen herstellen (3)	20.62	15.46	36.08	27.84
Baukörper abdichten und dämmen (4)	24.49	20.41	33.67	21.43
Einfache Ausbauarbeiten durchführen (5)	28.87	19.59	28.87	22.68
Besondere Bauteile und Sichtmauerwerk herstellen (6)	30.53	14.74	31.58	23.16

### B3a: Profile insgesamt (bis zu 3 je Interview)

k.A.		161
	111111	51
	000100	7
	010000	6
	100000	6
	000001	5
	001101	4
	111110	4
	001000	3
	101111	3
	110010	3
	000010	2
	000110	2
	001001	2
	001100	2
	010010	2
	011001	2
	011101	2
	100011	2
	100110	2
	101000	2

101101	2
110110	2
111101	2
000011	1
000101	1
001010	1
001110	1
010001	1
010101	1
010110	1
011100	1
011110	1
100001	1
100010	1
100100	1
101010	1
101110	1
110000	1
110001	1
110011	1
110101	1
111001	1
111010	1
111011	1

### B3b: Verteilung von Profiltypen

	Hochbaufacharbeiter/-in (Schwerpunkt Maurerarbeiten) oder Maurer/in
Interviews insgesamt	100
Interviews, die Vollprofil benannt haben	47
Interviews, die ausschließlich Vollprofil benannt haben	46
Interviews, die andere Profile benannt haben	49
Interviews, die ausschließlich andere Profile benannt haben	48
Interviews, weniger als 3 Profile benannt haben	89
Interviews, kein einziges Profil benannt haben	5

## Klempner/in

### B1: Bereitschaft zur Suche und Einstellung in einzelnen Handlungsfeldern

#### 'Unser Betrieb sucht gegenwärtig eine solche Person' (Zeilenprozentwerte)

	Nein	Ja
Passteile aus Feinblechen manuell und maschinell fertigen (1)	59.57	40.43
Werkstoffe fügen und verbinden (2)	59.38	40.62
Blechdächer und Fassaden montieren (3)	47.19	52.81
Regensichere Blechverkleidungen herstellen (4)	52.17	47.83
Dachentwässerung montieren (5)	44.68	55.32

#### 'Ich könnte mir vorstellen, diese Person bei Bedarf ein-zustellen' (Zeilenprozentwerte)

	Nein	Ja
Passteile aus Feinblechen manuell und maschinell fertigen (1)	33.68	66.32
Werkstoffe fügen und verbinden (2)	32.29	67.71
Blechdächer und Fassaden montieren (3)	33.71	66.29
Regensichere Blechverkleidungen herstellen (4)	31.52	68.48
Dachentwässerung montieren (5)	27.66	72.34

### B2: Betriebliche Bedarfe in den betrieblichen Einsatzfeldern (Zeilenprozentwerte)

	Kein Bedarf	Niedriger Bedarf	Mittelhoher Bedarf	Hoher Bedarf
Passteile aus Feinblechen manuell und maschinell fertigen (1)	35.05	24.74	24.74	15.46
Werkstoffe fügen und verbinden (2)	28.57	30.61	21.43	19.39
Blechdächer und Fassaden montieren (3)	28.72	24.47	21.28	25.53
Regensichere Blechverkleidungen herstellen (4)	27.37	23.16	22.11	27.37
Dachentwässerung montieren (5)	21.88	21.88	25	31.25

### B3a: Profile insgesamt (bis zu 3 je Interview)

k.A.		189
	11111	67
	00111	6
	01000	6
	10000	4
	11000	4
	01001	3
	10111	3
	00001	2
	00100	2
	00110	2
	11001	2
	00010	1
	00011	1
	00101	1
	01100	1
	10001	1
	10010	1
	10011	1
	10100	1
	11010	1
	11011	1

### B3b: Verteilung von Profiltypen

	Klempner/in
Interviews insgesamt	100
Interviews, die Vollprofil benannt haben	67
Interviews, die ausschließlich Vollprofil benannt haben	66
Interviews, die andere Profile benannt haben	28
Interviews, die ausschließlich andere Profile benannt haben	27
Interviews, weniger als 3 Profile benannt haben	94
Interviews, kein einziges Profil benannt haben	6



## Tiefbaufacharbeiter/in (Schwerpunkt Straßenbauarbeiten) oder Straßenbauer/in

### B1: Bereitschaft zur Suche und Einstellung in einzelnen Handlungsfeldern

'Unser Betrieb sucht gegenwärtig eine solche Person' (Zeilenprozentwerte)

	Nein	Ja
Vermessungs- und Erdarbeiten durchführen (1)	50.57	49.43
Schächte setzen, Rohrleitungen verlegen und instand setzen (2)	44.71	55.29
Pflasterflächen herstellen (3)	37.21	62.79
Verkehrsflächen instand setzen (4)	55.95	44.05
Einfache Hochbauarbeiten durchführen (5)	62.82	37.18

'Ich könnte mir vorstellen, diese Person bei Bedarf ein-zustellen' (Zeilenprozentwerte)

	Nein	Ja
Vermessungs- und Erdarbeiten durchführen (1)	22.73	77.27
Schächte setzen, Rohrleitungen verlegen und instand setzen (2)	22.09	77.91
Pflasterflächen herstellen (3)	19.77	80.23
Verkehrsflächen instand setzen (4)	38.1	61.9
Einfache Hochbauarbeiten durchführen (5)	44.87	55.13

### B2: Betriebliche Bedarfe in den betrieblichen Einsatzfeldern (Zeilenprozentwerte)

	Kein Bedarf	Niedriger Bedarf	Mittelhoher Bedarf	Hoher Bedarf
Vermessungs- und Erdarbeiten durchführen (1)	28.09	23.6	29.21	19.1
Schächte setzen, Rohrleitungen verlegen und instand setzen (2)	20.69	18.39	35.63	25.29
Pflasterflächen herstellen (3)	17.44	18.6	34.88	29.07
Verkehrsflächen instand setzen (4)	34.88	23.26	24.42	17.44
Einfache Hochbauarbeiten durchführen (5)	51.81	18.07	25.3	4.82

### B3a: Profile insgesamt (bis zu 3 je Interview)

k.A.		127
	11111	26
	10000	18
	11000	12
	11110	12
	01000	9
	00100	7
	00110	7
	01110	6
	00001	5
	00010	5
	11100	5
	01111	4
	11001	4
	00111	3
	01100	3
	10111	3
	00011	2
	01001	2
	01010	2
	10110	2
	00101	1
	10001	1
	10010	1

10100	1
10101	1
11011	1

### B3b: Verteilung von Profiltypen

	Tiefbaufacharbeiter/in (Schwerpunkt Straßenbauarbeiten) oder Straßenbauer/in
Interviews insgesamt	90
Interviews, die Vollprofil benannt haben	26
Interviews, die ausschließlich Vollprofil benannt haben	25
Interviews, die andere Profile benannt haben	62
Interviews, die ausschließlich andere Profile benannt haben	61
Interviews, weniger als 3 Profile benannt haben	73
Interviews, kein einziges Profil benannt haben	3

## Bäcker/in

### B1: Bereitschaft zur Suche und Einstellung in einzelnen Handlungsfeldern

'Unser Betrieb sucht gegenwärtig eine solche Person' (Zeilenprozentwerte)

	Nein	Ja
Teige herstellen (1)	58	42
Teige zu Brot und Kleingebäck aufarbeiten (2)	56	44
Feine Backwaren aus Teigen aufarbeiten (3)	63	37
Feine Backwaren aus Massen herstellen, Torten herstellen (4)	67	33
Backwarensnacks und kleine Gerichte herstellen (5)	61.22	38.78
Brot, Kleingebäck und Feine Backwaren abbacken (6)	63.27	36.73

'Ich könnte mir vorstellen, diese Person bei Bedarf ein-zustellen' (Zeilenprozentwerte)

	Nein	Ja
Teige herstellen (1)	21.21	78.79
Teige zu Brot und Kleingebäck aufarbeiten (2)	22.22	77.78
Feine Backwaren aus Teigen aufarbeiten (3)	29	71
Feine Backwaren aus Massen herstellen, Torten herstellen (4)	35	65
Backwarensnacks und kleine Gerichte herstellen (5)	27.55	72.45
Brot, Kleingebäck und Feine Backwaren abbacken (6)	30.61	69.39

### B2: Betriebliche Bedarfe in den betrieblichen Einsatzfeldern (Zeilenprozentwerte)

	Kein Bedarf	Niedriger Bedarf	Mittelhoher Bedarf	Hoher Bedarf
Teige herstellen (1)	32.32	25.25	24.24	18.18
Teige zu Brot und Kleingebäck aufarbeiten (2)	33.67	26.53	25.51	14.29
Feine Backwaren aus Teigen aufarbeiten (3)	33.33	29.29	24.24	13.13
Feine Backwaren aus Massen herstellen, Torten herstellen (4)	38	27	21	14
Backwarensnacks und kleine Gerichte herstellen (5)	41.41	30.3	18.18	10.1
Brot, Kleingebäck und Feine Backwaren abbacken (6)	37.76	26.53	21.43	14.29

### B3a: Profile insgesamt (bis zu 3 je Interview)

k.A.		149
	111111	45
	000010	12
	000100	9
	110001	9
	001100	7
	111001	7
	111011	6
	111101	6
	000110	5
	001000	4
	100000	4
	000001	3
	001110	3
	110000	3
	110111	3
	111000	3
	000111	2
	010000	2
	011001	2
	110010	2

000011	1
001001	1
001111	1
010001	1
010010	1
010011	1
011000	1
011011	1
011100	1
100010	1
100011	1
100100	1
100101	1
100110	1
101000	1
101001	1
101100	1
101111	1
110011	1
111110	1

**B3b: Verteilung von Profiltypen**

	Bäcker/in
Interviews insgesamt	102
Interviews, die Vollprofil benannt haben	45
Interviews, die ausschließlich Vollprofil benannt haben	44
Interviews, die andere Profile benannt haben	55
Interviews, die ausschließlich andere Profile benannt haben	54
Interviews, weniger als 3 Profile benannt haben	83
Interviews, kein einziges Profil benannt haben	3

## Fachkraft für Lebensmitteltechnik

### B1: Bereitschaft zur Suche und Einstellung in einzelnen Handlungsfeldern

#### 'Unser Betrieb sucht gegenwärtig eine solche Person' (Zeilenprozentwerte)

				Nein	Ja
Waren	annehmen	und	lagern	68.69	31.31
(1)					
Feste und pastöse Lebensmittel herstellen (2)				63.16	36.84
Pulvermischungen herstellen (3)				77.53	22.47
Erfrischungsgetränke herstellen (4)				88.64	11.36
Maschinen, Geräte und Anlagen reinigen, pflegen und warten (5)				72.16	27.84
Lebensmittel verpacken und Verpackungsprozesse steuern (6)				67.68	32.32
Qualität von Lebensmitteln sichern (7)				75.76	24.24

#### 'Ich könnte mir vorstellen, diese Person bei Bedarf ein-zustellen' (Zeilenprozentwerte)

				Nein	Ja
Waren	annehmen	und	lagern	30.61	69.39
(1)					
Feste und pastöse Lebensmittel herstellen (2)				36.56	63.44
Pulvermischungen herstellen (3)				54.55	45.45
Erfrischungsgetränke herstellen (4)				70.11	29.89
Maschinen, Geräte und Anlagen reinigen, pflegen und warten (5)				43.3	56.7
Lebensmittel verpacken und Verpackungsprozesse steuern (6)				29.59	70.41
Qualität von Lebensmitteln sichern (7)				60.2	39.8

### B2: Betriebliche Bedarfe in den betrieblichen Einsatzfeldern (Zeilenprozentwerte)

				Kein Bedarf	Niedriger Bedarf	Mittelhoher Bedarf	Hoher Bedarf
Waren	annehmen	und	lagern	37	32	22	9
(1)							
Feste und pastöse Lebensmittel herstellen (2)				40.82	17.35	21.43	20.41
Pulvermischungen herstellen (3)				58.95	18.95	9.47	12.63
Erfrischungsgetränke herstellen (4)				65.93	13.19	12.09	8.79
Maschinen, Geräte und Anlagen reinigen, pflegen und warten (5)				29.59	24.49	25.51	20.41
Lebensmittel verpacken und Verpackungsprozesse steuern (6)				27	24	23	26
Qualität von Lebensmitteln sichern (7)				33.33	21.21	23.23	22.22

### B3a: Profile insgesamt (bis zu 3 je Interview)

k.A.							110
							27
							19
							13
							12
							11
							7
							6
							6
							5
							5
							4
							4
							4
							4

0000011	3
0000111	3
0010010	3
1000001	3
1000110	3
1001000	3
0011001	2
0110011	2
0111001	2
0111101	2
1000011	2
1000101	2
1100000	2
1111101	2
0000101	1
0001001	1
0001100	1
0001101	1
0001111	1
0010110	1
0100001	1
0100011	1
0100101	1
0101000	1
0101010	1
0101111	1
0110001	1
0110010	1
0110111	1
0111000	1
0111100	1
1000111	1
1001001	1
1001111	1
1010000	1
1010001	1
1010100	1
1011111	1
1100010	1
1100110	1
1101100	1
1101111	1
1110101	1

### B3b: Verteilung von Profiltypen

	Fachkraft für Lebensmittel- technik
Interviews insgesamt	100
Interviews, die Vollprofil benannt haben	18
Interviews, die ausschließlich Vollprofil benannt haben	15
Interviews, die andere Profile benannt haben	82
Interviews, die ausschließlich andere Profile benannt haben	79
Interviews, weniger als 3 Profile benannt haben	64
Interviews, kein einziges Profil benannt haben	3

## Fachkraft im Gastgewerbe, Restaurantfachmann/-frau oder Hotelfachmann/-frau

### B1: Bereitschaft zur Suche und Einstellung in einzelnen Handlungsfeldern

'Unser Betrieb sucht gegenwärtig eine solche Person' (Zeilenprozentwerte)

	Nein	Ja
Reinigungsarbeiten durchführen (Housekeeping) (1)	53.06	46.94
Veranstaltungen vorbereiten und im Warenlager arbeiten (2)	62.89	37.11
In der Küche helfen (3)	39.18	60.82
Im Service arbeiten (4)	36.73	63.27
An der Rezeption arbeiten (5)	80.9	19.1
Service leiten (6)	70.21	29.79

'Ich könnte mir vorstellen, diese Person bei Bedarf ein-zustellen' (Zeilenprozentwerte)

	Nein	Ja
Reinigungsarbeiten durchführen (Housekeeping) (1)	15.46	84.54
Veranstaltungen vorbereiten und im Warenlager arbeiten (2)	31.58	68.42
In der Küche helfen (3)	18.95	81.05
Im Service arbeiten (4)	18.37	81.63
An der Rezeption arbeiten (5)	60.23	39.77
Service leiten (6)	56.38	43.62

### B2: Betriebliche Bedarfe in den betrieblichen Einsatzfeldern (Zeilenprozentwerte)

	Kein Bedarf	Niedriger Bedarf	Mittelhoher Bedarf	Hoher Bedarf
Reinigungsarbeiten durchführen (Housekeeping) (1)	33.67	34.69	18.37	13.27
Veranstaltungen vorbereiten und im Warenlager arbeiten (2)	41.24	28.87	20.62	9.28
In der Küche helfen (3)	27	17	25	31
Im Service arbeiten (4)	17	16	21	46
An der Rezeption arbeiten (5)	58.43	22.47	11.24	7.87
Service leiten (6)	49.49	19.19	15.15	16.16

### B3a: Profile insgesamt (bis zu 3 je Interview)

k.A.		94
	100000	30
	001000	18
	111111	17
	010000	13
	001100	10
	000100	9
	000001	6
	000101	6
	011000	6
	101000	6
	101100	6
	000011	5
	000111	5
	010100	5
	010111	5
	110000	5
	111100	5
	001101	4
	001001	3
	011100	3

011111	3
111110	3
000010	2
001010	2
001110	2
010001	2
010010	2
010011	2
010101	2
011101	2
100010	2
100101	2
110100	2
111101	2
001111	1
011001	1
100100	1
100110	1
101001	1
101101	1
110101	1
111000	1
111011	1

### B3b: Verteilung von Profiltypen

	Fachkraft im Gastgewerbe, Restaurantfachmann/-frau oder Hotelfachmann/-frau
Interviews insgesamt	100
Interviews, die Vollprofil benannt haben	17
Interviews, die ausschließlich Vollprofil benannt haben	16
Interviews, die andere Profile benannt haben	82
Interviews, die ausschließlich andere Profile benannt haben	81
Interviews, weniger als 3 Profile benannt haben	58
Interviews, kein einziges Profil benannt haben	2



## Koch/Köchin

### B1: Bereitschaft zur Suche und Einstellung in einzelnen Handlungsfeldern

#### 'Unser Betrieb sucht gegenwärtig eine solche Person' (Zeilenprozentwerte)

	Nein	Ja
Spül- und Reinigungsarbeiten durchführen (1)	55.45	44.55
Salate und Vorspeisen vorbereiten und herstellen (2)	54.46	45.54
Beilagen und Suppen vorbereiten und herstellen (3)	60.4	39.6
Süßspeisen herstellen (4)	66	34
Fleisch- und Fischgerichte herstellen (5)	63.37	36.63
Küchenbetrieb leiten (6)	79.21	20.79
Im Service arbeiten (7)	53	47

#### 'Ich könnte mir vorstellen, diese Person bei Bedarf ein-zustellen' (Zeilenprozentwerte)

	Nein	Ja
Spül- und Reinigungsarbeiten durchführen (1)	11.88	88.12
Salate und Vorspeisen vorbereiten und herstellen (2)	23.76	76.24
Beilagen und Suppen vorbereiten und herstellen (3)	28.71	71.29
Süßspeisen herstellen (4)	37	63
Fleisch- und Fischgerichte herstellen (5)	42.57	57.43
Küchenbetrieb leiten (6)	62.38	37.62
Im Service arbeiten (7)	23	77

### B2: Betriebliche Bedarfe in den betrieblichen Einsatzfeldern (Zeilenprozentwerte)

	Kein Bedarf	Niedriger Bedarf	Mittelhoher Bedarf	Hoher Bedarf
Spül- und Reinigungsarbeiten durchführen (1)	31	22	32	15
Salate und Vorspeisen vorbereiten und herstellen (2)	33	22	25	20
Beilagen und Suppen vorbereiten und herstellen (3)	36	17	26	21
Süßspeisen herstellen (4)	46	24	14	16
Fleisch- und Fischgerichte herstellen (5)	41	17	20	22
Küchenbetrieb leiten (6)	48	23	14	15
Im Service arbeiten (7)	35	15	18	32

### B3a: Profile insgesamt (bis zu 3 je Interview)

k.A.		85
	1000000	33
	0000001	28
	1111111	17
	0000010	15
	0111110	10
	0111100	8
	1110000	7
	1111100	6
	0000011	5
	0100000	5
	0000111	4
	1100000	4
	1110100	4
	0000110	3
	0001000	3
	0010000	3
	0010110	3

0011110	3
0111101	3
0111111	3
1000001	3
0001110	2
0010100	2
0101000	2
0110000	2
0110100	2
0111000	2
1000011	2
1001001	2
1101000	2
1110110	2
1110111	2
1111110	2
0000100	1
0001100	1
0010111	1
0011000	1
0011010	1
0011100	1
0100111	1
0101001	1
0101010	1
0101100	1
0110001	1
0110110	1
0111001	1
1000100	1
1000101	1
1001000	1
1010101	1
1011110	1
1100001	1
1101100	1
1110101	1
1111000	1
1111011	1
1111101	1

**B3b: Verteilung von Profiltypen**

	Koch/Köchin
Interviews insgesamt	101
Interviews, die Vollprofil benannt haben	17
Interviews, die ausschließlich Vollprofil benannt haben	16
Interviews, die andere Profile benannt haben	79
Interviews, die ausschließlich andere Profile benannt haben	78
Interviews, weniger als 3 Profile benannt haben	49
Interviews, kein einziges Profil benannt haben	6

## Altenpflegehelfer/in

### B1: Bereitschaft zur Suche und Einstellung in einzelnen Handlungsfeldern

'Unser Betrieb sucht gegenwärtig eine solche Person' (Zeilenprozentwerte)

	Nein	Ja
Bei Körperpflege und Ausscheidungen unterstützen (1)	55.56	44.44
Mobilität erhalten und fördern (2)	57.58	42.42
Gesundheit und Ernährung fördern (3)	62.63	37.37
Bei der Lebens- und Haushaltsführung unterstützen (4)	60.42	39.58

'Ich könnte mir vorstellen, diese Person bei Bedarf ein-zustellen' (Zeilenprozentwerte)

	Nein	Ja
Bei Körperpflege und Ausscheidungen unterstützen (1)	23.23	76.77
Mobilität erhalten und fördern (2)	33.33	66.67
Gesundheit und Ernährung fördern (3)	38.38	61.62
Bei der Lebens- und Haushaltsführung unterstützen (4)	26.8	73.2

### B2: Betriebliche Bedarfe in den betrieblichen Einsatzfeldern (Zeilenprozentwerte)

	Kein Bedarf	Niedriger Bedarf	Mittelhoher Bedarf	Hoher Bedarf
Bei Körperpflege und Ausscheidungen unterstützen (1)	14.29	12.24	30.61	42.86
Mobilität erhalten und fördern (2)	14.29	16.33	30.61	38.78
Gesundheit und Ernährung fördern (3)	15.31	18.37	35.71	30.61
Bei der Lebens- und Haushaltsführung unterstützen (4)	28.12	16.67	25	30.21

### B3a: Profile insgesamt (bis zu 3 je Interview)

k.A.		150
1111		51
1110		30
0001		25
0010		10
1000		9
1100		6
0101		4
0110		4
0011		3
0100		3
1101		2
1001		1
1010		1
1011		1

### B3b: Verteilung von Profiltypen

	Altenpflegehelfer/in
Interviews insgesamt	100
Interviews, die Vollprofil benannt haben	49
Interviews, die ausschließlich Vollprofil benannt haben	45
Interviews, die andere Profile benannt haben	50
Interviews, die ausschließlich andere Profile benannt haben	46
Interviews, weniger als 3 Profile benannt haben	86
Interviews, kein einziges Profil benannt haben	5

## Friseur/in

### B1: Bereitschaft zur Suche und Einstellung in einzelnen Handlungsfeldern

'Unser Betrieb sucht gegenwärtig eine solche Person' (Zeilenprozentwerte)

	Nein	Ja
Haare schneiden (1)	65	35
Haare färben (2)	59	41
Haare dauerhaft umformen (3)	69.7	30.3
Haare föhnen und stylen (4)	58	42
Gesicht dekorativ gestalten (5)	70.41	29.59

'Ich könnte mir vorstellen, diese Person bei Bedarf ein-zustellen' (Zeilenprozentwerte)

	Nein	Ja
Haare schneiden (1)	40.4	59.6
Haare färben (2)	46	54
Haare dauerhaft umformen (3)	59.6	40.4
Haare föhnen und stylen (4)	36	64
Gesicht dekorativ gestalten (5)	45.36	54.64

### B2: Betriebliche Bedarfe in den betrieblichen Einsatzfeldern (Zeilenprozentwerte)

	Kein darf	Be- darf	Niedriger darf	Be- darf	Mittelhoher Bedarf	Hoher Bedarf
Haare schneiden (1)	21			8	19	52
Haare färben (2)	22			8	15	55
Haare dauerhaft umformen (3)	34			22	21	23
Haare föhnen und stylen (4)	22			10	20	48
Gesicht dekorativ gestalten (5)	35.35			19.19	22.22	23.23

### B3a: Profile insgesamt (bis zu 3 je Interview)

k.A.		169
	11111	56
	11110	23
	00001	13
	11010	7
	00010	3
	00101	3
	01100	3
	10010	3
	11000	3
	11011	3
	00011	2
	01010	2
	10000	2
	11100	2
	00100	1
	00110	1
	00111	1
	01000	1
	01001	1
	01111	1
	10110	1
	10111	1
	11101	1

**B3b: Verteilung von Profiltypen**

	Friseur/in
Interviews insgesamt	101
Interviews, die Vollprofil benannt haben	54
Interviews, die ausschließlich Vollprofil benannt haben	51
Interviews, die andere Profile benannt haben	43
Interviews, die ausschließlich andere Profile benannt haben	40
Interviews, weniger als 3 Profile benannt haben	90
Interviews, kein einziges Profil benannt haben	7

## Hauswirtschaftler/in

### B1: Bereitschaft zur Suche und Einstellung in einzelnen Handlungsfeldern

'Unser Betrieb sucht gegenwärtig eine solche Person' (Zeilenprozentwerte)

	Nein	Ja
Personen verpflegen (1)	59.38	40.62
Flächen und Wohnumfeld reinigen und pflegen (2)	57.73	42.27
Textilien und Wäsche reinigen und pflegen (3)	73.33	26.67
Vorratshaltung und warenwirtschaftliche Abläufe organisieren (4)	84.04	15.96
Dienstleistungen planen, anbieten und erbringen (5)	79.79	20.21

'Ich könnte mir vorstellen, diese Person bei Bedarf ein-zustellen' (Zeilenprozentwerte)

	Nein	Ja
Personen verpflegen (1)	18.75	81.25
Flächen und Wohnumfeld reinigen und pflegen (2)	14.43	85.57
Textilien und Wäsche reinigen und pflegen (3)	31.11	68.89
Vorratshaltung und warenwirtschaftliche Abläufe organisieren (4)	53.76	46.24
Dienstleistungen planen, anbieten und erbringen (5)	54.26	45.74

### B2: Betriebliche Bedarfe in den betrieblichen Einsatzfeldern (Zeilenprozentwerte)

	Kein Bedarf	Niedriger Bedarf	Mittelhoher Bedarf	Hoher Bedarf
Personen verpflegen (1)	24.49	26.53	28.57	20.41
Flächen und Wohnumfeld reinigen und pflegen (2)	22.45	21.43	33.67	22.45
Textilien und Wäsche reinigen und pflegen (3)	39.58	29.17	21.88	9.38
Vorratshaltung und warenwirtschaftliche Abläufe organisieren (4)	41.67	38.54	12.5	7.29
Dienstleistungen planen, anbieten und erbringen (5)	42.55	27.66	18.09	11.7

### B3a: Profile insgesamt (bis zu 3 je Interview)

k.A.		102
	10000	29
	01000	25
	00011	17
	01100	17
	11111	16
	00001	11
	00010	11
	00100	10
	11100	8
	11000	7
	10011	6
	11110	6
	10010	5
	01010	4
	01101	4
	10001	4
	01111	3
	00111	2
	01001	2
	10100	2
	11010	2
	00101	1
	00110	1

	01011	1
	10101	1
	10110	1
	11001	1
	11011	1

### B3b: Verteilung von Profiltypen

	Hauswirtschaftler/in
Interviews insgesamt	100
Interviews, die Vollprofil benannt haben	16
Interviews, die ausschließlich Vollprofil benannt haben	13
Interviews, die andere Profile benannt haben	82
Interviews, die ausschließlich andere Profile benannt haben	79
Interviews, weniger als 3 Profile benannt haben	62
Interviews, kein einziges Profil benannt haben	5

## Fachverkäufer/in im Lebensmittelhandwerk (Schwerpunkt Bäckerei)

### B1: Bereitschaft zur Suche und Einstellung in einzelnen Handlungsfeldern

'Unser Betrieb sucht gegenwärtig eine solche Person' (Zeilenprozentwerte)

	Nein	Ja
Backwaren und Betriebsmittel annehmen, prüfen und lagern (1)	51.52	48.48
Snacks, kleine Gerichte und Getränke herstellen (2)	54.08	45.92
Teiglinge zu Backwaren abbacken (3)	67.02	32.98
Kunden beraten, Waren verkaufen (4)	44.44	55.56
Kassiervorgänge durchführen (5)	50	50
Verkaufsfördernde Maßnahmen durchführen (6)	64.65	35.35

'Ich könnte mir vorstellen, diese Person bei Bedarf ein-zustellen' (Zeilenprozentwerte)

	Nein	Ja
Backwaren und Betriebsmittel annehmen, prüfen und lagern (1)	19.59	80.41
Snacks, kleine Gerichte und Getränke herstellen (2)	20.62	79.38
Teiglinge zu Backwaren abbacken (3)	35.16	64.84
Kunden beraten, Waren verkaufen (4)	9.28	90.72
Kassiervorgänge durchführen (5)	15.31	84.69
Verkaufsfördernde Maßnahmen durchführen (6)	29.9	70.1

### B2: Betriebliche Bedarfe in den betrieblichen Einsatzfeldern (Zeilenprozentwerte)

	Kein Bedarf	Niedriger Bedarf	Mittelhoher Bedarf	Hoher Bedarf
Backwaren und Betriebsmittel annehmen, prüfen und lagern (1)	32.32	33.33	24.24	10.1
Snacks, kleine Gerichte und Getränke herstellen (2)	31	23	28	18
Teiglinge zu Backwaren abbacken (3)	45.83	21.88	18.75	13.54
Kunden beraten, Waren verkaufen (4)	15.15	20.2	29.29	35.35
Kassiervorgänge durchführen (5)	22	19	26	33
Verkaufsfördernde Maßnahmen durchführen (6)	31.31	20.2	24.24	24.24

### B3a: Profile insgesamt (bis zu 3 je Interview)

k.A.		147
	111111	31
	000111	10
	101000	10
	010111	9
	100111	9
	110111	9
	001000	8
	010000	8
	100000	7
	111000	5
	000001	4
	000110	4
	011000	4
	101111	4
	010110	3
	011111	3
	110110	3
	000010	2
	000011	2
	100001	2



100110	2
111100	2
111110	2
000101	1
001100	1
001111	1
010010	1
010011	1
010100	1
011010	1
011101	1
011110	1
111101	1

### B3b: Verteilung von Profiltypen

	Fachverkäufer/in im Lebensmittelhandwerk (Schwerpunkt Bäckerei)
Interviews insgesamt	100
Interviews, die Vollprofil benannt haben	31
Interviews, die ausschließlich Vollprofil benannt haben	30
Interviews, die andere Profile benannt haben	65
Interviews, die ausschließlich andere Profile benannt haben	64
Interviews, weniger als 3 Profile benannt haben	82
Interviews, kein einziges Profil benannt haben	5

## Verkäufer/in

### B1: Bereitschaft zur Suche und Einstellung in einzelnen Handlungsfeldern

'Unser Betrieb sucht gegenwärtig eine solche Person' (Zeilenprozentwerte)

	Nein	Ja
Kassieren (1)	69.39	30.61
Bedienen, beraten und verkaufen (2)	57.43	42.57
Verkaufsfördernde Maßnahmen durchführen (3)	70.1	29.9
Warenwirtschaftliche Prozesse durchführen (4)	76.29	23.71
Im Kundenservice arbeiten (5)	79.38	20.62

'Ich könnte mir vorstellen, diese Person bei Bedarf ein-zustellen' (Zeilenprozentwerte)

	Nein	Ja
Kassieren (1)	41.84	58.16
Bedienen, beraten und verkaufen (2)	24	76
Verkaufsfördernde Maßnahmen durchführen (3)	35.79	64.21
Warenwirtschaftliche Prozesse durchführen (4)	42.27	57.73
Im Kundenservice arbeiten (5)	42.11	57.89

### B2: Betriebliche Bedarfe in den betrieblichen Einsatzfeldern (Zeilenprozentwerte)

	Kein Bedarf	Niedriger Bedarf	Mittelhoher Bedarf	Hoher Bedarf
Kassieren (1)	47.52	18.81	24.75	8.91
Bedienen, beraten und verkaufen (2)	25.74	17.82	33.66	22.77
Verkaufsfördernde Maßnahmen durchführen (3)	44	15	28	13
Warenwirtschaftliche Prozesse durchführen (4)	42.57	24.75	20.79	11.88
Im Kundenservice arbeiten (5)	47.52	12.87	25.74	13.86

### B3a: Profile insgesamt (bis zu 3 je Interview)

k.A.		155
	11111	45
	00010	15
	11100	10
	00100	8
	11001	8
	11101	8
	00011	7
	01100	6
	00111	5
	01111	5
	00001	4
	01001	4
	11000	4
	00110	3
	01000	3
	11010	3
	11011	3
	00101	2
	01011	2
	01101	2
	10000	1
	10010	1
	10110	1

11110

1

**B3b: Verteilung von Profiltypen**

	Verkäufer/in
Interviews insgesamt	102
Interviews, die Vollprofil benannt haben	45
Interviews, die ausschließlich Vollprofil benannt haben	41
Interviews, die andere Profile benannt haben	57
Interviews, die ausschließlich andere Profile benannt haben	53
Interviews, weniger als 3 Profile benannt haben	84
Interviews, kein einziges Profil benannt haben	4

## Fachinformatiker/in (Fachrichtung Systemintegration)

### B1: Bereitschaft zur Suche und Einstellung in einzelnen Handlungsfeldern

'Unser Betrieb sucht gegenwärtig eine solche Person' (Zeilenprozentwerte)

	Nein	Ja
Einfache IT-Systeme zusammenbauen, installieren und warten (1)	77.55	22.45
IT-Netzwerke installieren, integrieren und konfigurieren (2)	78.12	21.88
IT-Sicherheit anwenden, Serverdienste installieren und warten (3)	81.82	18.18
Mit Datenbanken und Datenbankmanagementsystemen arbeiten (4)	75.26	24.74
Programmcode interpretieren, anwenden und prüfen (5)	68.42	31.58

'Ich könnte mir vorstellen, diese Person bei Bedarf ein-zustellen' (Zeilenprozentwerte)

	Nein	Ja
Einfache IT-Systeme zusammenbauen, installieren und warten (1)	41.24	58.76
IT-Netzwerke installieren, integrieren und konfigurieren (2)	39.18	60.82
IT-Sicherheit anwenden, Serverdienste installieren und warten (3)	47.96	52.04
Mit Datenbanken und Datenbankmanagementsystemen arbeiten (4)	32.29	67.71
Programmcode interpretieren, anwenden und prüfen (5)	36.84	63.16

### B2: Betriebliche Bedarfe in den betrieblichen Einsatzfeldern (Zeilenprozentwerte)

	Kein Bedarf	Niedriger Bedarf	Mittelhoher Bedarf	Hoher Bedarf
Einfache IT-Systeme zusammenbauen, installieren und warten (1)	46.39	34.02	13.4	6.19
IT-Netzwerke installieren, integrieren und konfigurieren (2)	34.69	27.55	24.49	13.27
IT-Sicherheit anwenden, Serverdienste installieren und warten (3)	30.61	24.49	29.59	15.31
Mit Datenbanken und Datenbankmanagementsystemen arbeiten (4)	26.53	27.55	27.55	18.37
Programmcode interpretieren, anwenden und prüfen (5)	26.8	23.71	22.68	26.8

### B3a: Profile insgesamt (bis zu 3 je Interview)

k.A.		131
	11111	30
	00011	17
	01000	12
	00001	11
	00100	11
	10000	11
	11100	10
	00010	8
	01100	6
	11110	6
	01111	5
	11000	5
	00110	4
	00111	4
	10010	4
	00101	3
	11010	3
	01001	2
	01101	2
	10011	2
	10110	2
	11001	2
	01110	1

	10001	1
	10100	1
	10101	1
	11011	1
	11101	1

### B3b: Verteilung von Profiltypen

	Fachinformatiker/in (Fach- richtung Systemintegration)
Interviews insgesamt	99
Interviews, die Vollprofil benannt haben	29
Interviews, die ausschließlich Vollprofil benannt haben	28
Interviews, die andere Profile benannt haben	62
Interviews, die ausschließlich andere Profile benannt haben	61
Interviews, weniger als 3 Profile benannt haben	70
Interviews, kein einziges Profil benannt haben	9

## Berufskraftfahrer/in

### B1: Bereitschaft zur Suche und Einstellung in einzelnen Handlungsfeldern

'Unser Betrieb sucht gegenwärtig eine solche Person' (Zeilenprozentwerte)

	Nein	Ja
Touren planen und dokumentieren (1)	67.68	32.32
Fahrzeug vorbereiten (2)	77	23
Güter befördern (3)	55	45
Fahrzeug führen (4)	49	51
Fahrzeug warten und pflegen (5)	69.7	30.3
Personen befördern (6)	82.22	17.78

'Ich könnte mir vorstellen, diese Person bei Bedarf ein-zustellen' (Zeilenprozentwerte)

	Nein	Ja
Touren planen und dokumentieren (1)	43.88	56.12
Fahrzeug vorbereiten (2)	55.56	44.44
Güter befördern (3)	45	55
Fahrzeug führen (4)	36	64
Fahrzeug warten und pflegen (5)	49.49	50.51
Personen befördern (6)	77.78	22.22

### B2: Betriebliche Bedarfe in den betrieblichen Einsatzfeldern (Zeilenprozentwerte)

	Kein Bedarf	Niedriger Bedarf	Mittelhoher Bedarf	Be- darf	Hoher Bedarf
Touren planen und dokumentieren (1)	54.17	22.92		13.54	9.38
Fahrzeug vorbereiten (2)	53.54	20.2		9.09	17.17
Güter befördern (3)	28.28	14.14		12.12	45.45
Fahrzeug führen (4)	17	13		16	54
Fahrzeug warten und pflegen (5)	42.27	19.59		17.53	20.62
Personen befördern (6)	77.17	3.26		6.52	13.04

### B3a: Profile insgesamt (bis zu 3 je Interview)

k.A.		134
	100000	28
	011110	21
	111110	19
	001100	9
	000010	8
	011100	8
	111111	7
	000101	6
	001110	6
	010010	6
	110000	6
	010000	5
	110111	5
	101110	4
	111100	4
	001000	3
	110010	3
	000100	2
	010111	2
	011111	2

101100	2
001101	1
001111	1
010001	1
010101	1
010110	1
011010	1
100100	1
100110	1
100111	1
111000	1

### B3b: Verteilung von Profiltypen

	Berufskraftfahrer/in
Interviews insgesamt	100
Interviews, die Vollprofil benannt haben	7
Interviews, die ausschließlich Vollprofil benannt haben	5
Interviews, die andere Profile benannt haben	93
Interviews, die ausschließlich andere Profile benannt haben	91
Interviews, weniger als 3 Profile benannt haben	84
Interviews, kein einziges Profil benannt haben	2

## Fachlagerist/in

### B1: Bereitschaft zur Suche und Einstellung in einzelnen Handlungsfeldern

#### 'Unser Betrieb sucht gegenwärtig eine solche Person' (Zeilenprozentwerte)

	Nein	Ja
Waren annehmen (1)	66	34
Fördermittel einsetzen (2)	69.31	30.69
Waren lagern (3)	65.35	34.65
Waren kommissionieren (4)	64.65	35.35
Waren versenden (5)	65	35

#### 'Ich könnte mir vorstellen, diese Person bei Bedarf ein-zustellen' (Zeilenprozentwerte)

	Nein	Ja
Waren annehmen (1)	15	85
Fördermittel einsetzen (2)	25.74	74.26
Waren lagern (3)	15.84	84.16
Waren kommissionieren (4)	20	80
Waren versenden (5)	21	79

### B2: Betriebliche Bedarfe in den betrieblichen Einsatzfeldern (Zeilenprozentwerte)

	Kein darf	Be- darf	Niedriger Bedarf	Mittelhoher Bedarf	Hoher Bedarf
Waren annehmen (1)	22.77		37.62	27.72	11.88
Fördermittel einsetzen (2)	28.28		33.33	28.28	10.1
Waren lagern (3)	21.78		33.66	30.69	13.86
Waren kommissionieren (4)	25.74		28.71	33.66	11.88
Waren versenden (5)	24.75		32.67	29.7	12.87

### B3a: Profile insgesamt (bis zu 3 je Interview)

k.A.		157
	11111	61
	00001	10
	00010	10
	11100	10
	10111	9
	10000	8
	00011	4
	01000	4
	01110	4
	11110	4
	00101	3
	11000	3
	00100	2
	01111	2
	10010	2
	10100	2
	00111	1
	01011	1
	01100	1
	01101	1
	10110	1
	11001	1
	11010	1



11101	1
-------	---

### B3b: Verteilung von Profiltypen

	Fachlagerist/in
Interviews insgesamt	101
Interviews, die Vollprofil benannt haben	60
Interviews, die ausschließlich Vollprofil benannt haben	57
Interviews, die andere Profile benannt haben	42
Interviews, die ausschließlich andere Profile benannt haben	39
Interviews, weniger als 3 Profile benannt haben	83
Interviews, kein einziges Profil benannt haben	2

## Gebäudereiniger/in

### B1: Bereitschaft zur Suche und Einstellung in einzelnen Handlungsfeldern

'Unser Betrieb sucht gegenwärtig eine solche Person' (Zeilenprozentwerte)

	Nein	Ja
Unterhaltsreinigung durchführen (1)	29.17	70.83
Glasflächen, Fenster und Rahmen reinigen (2)	43.75	56.25
Desinfizierende Reinigung durchführen (3)	55.32	44.68
Fassaden- und Industriereinigung durchführen (4)	60.87	39.13
Sonderreinigungen durchführen (5)	45.26	54.74

'Ich könnte mir vorstellen, diese Person bei Bedarf ein-zustellen' (Zeilenprozentwerte)

	Nein	Ja
Unterhaltsreinigung durchführen (1)	4.17	95.83
Glasflächen, Fenster und Rahmen reinigen (2)	10.53	89.47
Desinfizierende Reinigung durchführen (3)	25	75
Fassaden- und Industriereinigung durchführen (4)	29.67	70.33
Sonderreinigungen durchführen (5)	19.15	80.85

### B2: Betriebliche Bedarfe in den betrieblichen Einsatzfeldern (Zeilenprozentwerte)

	Kein Bedarf	Niedriger Bedarf	Mittelhoher Bedarf	Hoher Bedarf
Unterhaltsreinigung durchführen (1)	12.37	8.25	39.18	40.21
Glasflächen, Fenster und Rahmen reinigen (2)	14.43	24.74	34.02	26.8
Desinfizierende Reinigung durchführen (3)	30.85	27.66	23.4	18.09
Fassaden- und Industriereinigung durchführen (4)	34.41	23.66	23.66	18.28
Sonderreinigungen durchführen (5)	21.88	13.54	31.25	33.33

### B3a: Profile insgesamt (bis zu 3 je Interview)

k.A.		101
	10000	22
	11111	22
	01000	20
	00100	12
	01010	12
	10101	11
	00010	7
	11001	7
	00001	6
	01111	6
	11100	6
	01001	5
	01011	5
	11000	5
	11011	5
	00101	4
	10001	4
	10011	4
	10100	4
	00011	3
	00110	3
	00111	3
	10111	3
	01110	2

10110	2
11101	2
11110	2
01100	1
01101	1
11010	1

### B3b: Verteilung von Profiltypen

	Gebäudereiniger/in
Interviews insgesamt	97
Interviews, die Vollprofil benannt haben	22
Interviews, die ausschließlich Vollprofil benannt haben	22
Interviews, die andere Profile benannt haben	75
Interviews, die ausschließlich andere Profile benannt haben	75
Interviews, weniger als 3 Profile benannt haben	69
Interviews, kein einziges Profil benannt haben	0

## Außerdem zuletzt vom f-bb veröffentlicht

Hantsch, R./Kiepenheuer-Drechsler, B. (2018): Vielfalt in der Ausbildung – Ein Methodenkoffer für Lehrende und Ausbilder\*innen in der beruflichen Bildung. <https://www.fbb.de/informationen/publikationen/vielfalt-in-der-ausbildung-einmethodenkoffer-fuer-lehrende-und-ausbilderinnen-in-der-beruflichen/>

Adacker, M./Reyels, W. (2019): Berufliche Anerkennung von Fachkräften mit ausländischem Berufsabschluss in dualen Berufen. Situationsanalyse aus Sicht des Förderprogramms IQ 2015-2018. <https://www.fbb.de/informationen/publikationen/berufliche-erkennung-von-fachkraeften-mitauslaendischem-berufsabschluss-in-dualen-berufen-situatio/>

Goth, G./Kretschmer, S./Pfeiffer, I. (Hrsg.) (2019): Bildungsinnovationen für nicht formal Qualifizierte. Wirtschaft und Bildung, Band 76. <https://www.fbb.de/informationen/publikationen/bildungsinnovationen-fuer-nicht-formalqualifizierte/>

Dauser, D./Kretschmer, Th. (2019): Nicht formal Qualifizierte arbeitsplatznah weiterbilden. Konzeption, Umsetzung und Implementierung innovativer Lernformate. f-bb-online, 1/2019. <https://www.f-bb.de/informationen/publikationen/nichtformal-qualifizierte-arbeitsplatznah-weiterbilden-konzeption-umsetzung-undimplementierung-i/>

Kretschmer, S./Pfeiffer, I. (Hrsg.) (2019): Weiterbildungsförderung in Deutschland – Bestandsaufnahme und Analyse aktuell genutzter Instrumente. f-bb-Dossier 1/19. <https://www.f-bb.de/informationen/publikationen/weiterbildungsfoerderung-indeutschland-bestandsaufnahme-und-analyse-aktuell-genutzter-instrumente/>

Goth, G./Kretschmer, S./Pfeiffer, I. (Hrsg.) (2019): Nachqualifizierung mit digitalen Lehr- und Lernkonzepten. BetonQuali - ein Beispiel aus der Betonindustrie. Leitfaden für die Bildungspraxis, Band 71. <https://www.fbb.de/informationen/publikationen/nachqualifizierung-mit-digitalen-lehr-undlernkonzepten-betonquali-ein-beispiel-aus-der-betonind/>

Kretschmer, S./Pfeiffer, I. (Hrsg.) (2020): Digitalisierung in der beruflichen Rehabilitation. Wie die Implementierung einer digitalen Lernkultur gelingen kann. Leitfaden für die Bildungspraxis, Band 72. <https://www.f-bb.de/informationen/publikationen/digitalisierung-in-der-beruflichen-rehabilitation-wie-die-implementierung-einer-digitalen-lernkultu/>